

L'ŒUVRE SOCIALE DU P. L. M.

Thèse pour le Doctorat présentée et soutenue le Vendredi 3 Juin 1927

à 14 heures

PAR

ARMAND MOREAU

MM. TRUCHY, Professeur, *Président*.

DESCHAMPS, Professeur.

MESTRE, Professeur.

PARIS

IMPRIMERIE DU MONT-PARNASSE ET DE PERSAN-BEAUMONT

47, Rue de la Gaîté, 47

1927

A mes Parents

L'ŒUVRE SOCIALE

DU P. L. M.

L'ŒUVRE SOCIALE DU P. L. M.

Thèse pour le Doctorat présentée et soutenue le Vendredi 3 Juin 1927

à 14 heures

PAR

ARMAND MOREAU

MM. TRUCHY, Professeur, *Président*.

DESCHAMPS, Professeur.

MESTRE, Professeur.

PARIS

IMPRIMERIE DU MONT-PARNASSE ET DE PERSAN-BEAUMONT

47, Rue de la Gaîté, 47

1927

La Faculté n'entend donner aucune approbation ni improbation aux opinions émises dans les thèses ; ces opinions doivent être considérées comme propres à leurs auteurs.



Les dossiers et les archives, les vastes connaissances professionnelles, la haute valeur morale qui inspire les décisions dans l'élaboration de l'immense œuvre sociale étudiée ici, tout cela me fut révélé et prodigué.

A entendre ceux qui m'ont renseigné sur les objets de leur activité, j'ai éprouvé que la réalisation d'une telle œuvre nécessite l'expérience pour guide du jugement et le cœur pour animateur.

Que les personnes qui m'ont prêté le concours de leurs relations, de leur compétence, de leur documentation, et l'ont fait avec une inlassable obligeance, veuillent bien trouver ici l'expression de ma gratitude; indépendamment de ceux que j'ai le regret de ne pouvoir nommer, je ne saurais trop remercier

MM.

OZANNE, Secrétaire de la Compagnie des Chemins de Fer de Paris à Lyon et à la Méditerranée.

VERROUST, Secrétaire-Adjoint.

BEZARD-FALGAS, Chef du Contentieux des Titres.

COURTIN, Chef du Personnel.

CIZEL, Sous-Chef du Personnel.

BARRIOL, Chef du Service de la Comptabilité
Générale et des Finances.

MUNICH, Sous-Chef de l'Exploitation.

ROSCH, Ingénieur-Adjoint du Service de la
Voie.

PERNET, Inspecteur Principal.

CIZEL.

NÉROT, Inspecteur Divisionnaire.

TORRACINTA, Inspecteur Divisionnaire.

FOURCAULT, Inspecteur Divisionnaire.

LAURENT, Inspecteur, et ses collaborateurs.

ROUX, Inspecteur.

NICLOT, Inspecteur.

LECHERF, Inspecteur.

DESPAUX, Chef de Bureau.

DOUCHET, Chef de Bureau.

ABEILLE, Chef de Bureau.

NAVEZ, Chef de Bureau.

BRANDIN et BONNET, Chefs de Bureau au Ser-
vice de la Comptabilité Générale et des Fi-
nances.

PARIS et COULBOIS, Sous-Chefs de Bureau.

EON, Sous-Chef de Bureau des Archives.

ROSCH.

EYSSAVEL, Inspecteur au Service de la Voie.

GODFROY, Chef de Bureau Principal.

PARMANTIER, Ingénieur Principal au Service
du Matériel et de la Traction.

LAMARTINIÈRE, Ingénieur.

GERMANO, Ingénieur.

HOURLIER, Chef de Division au Service de
l'Exploitation.

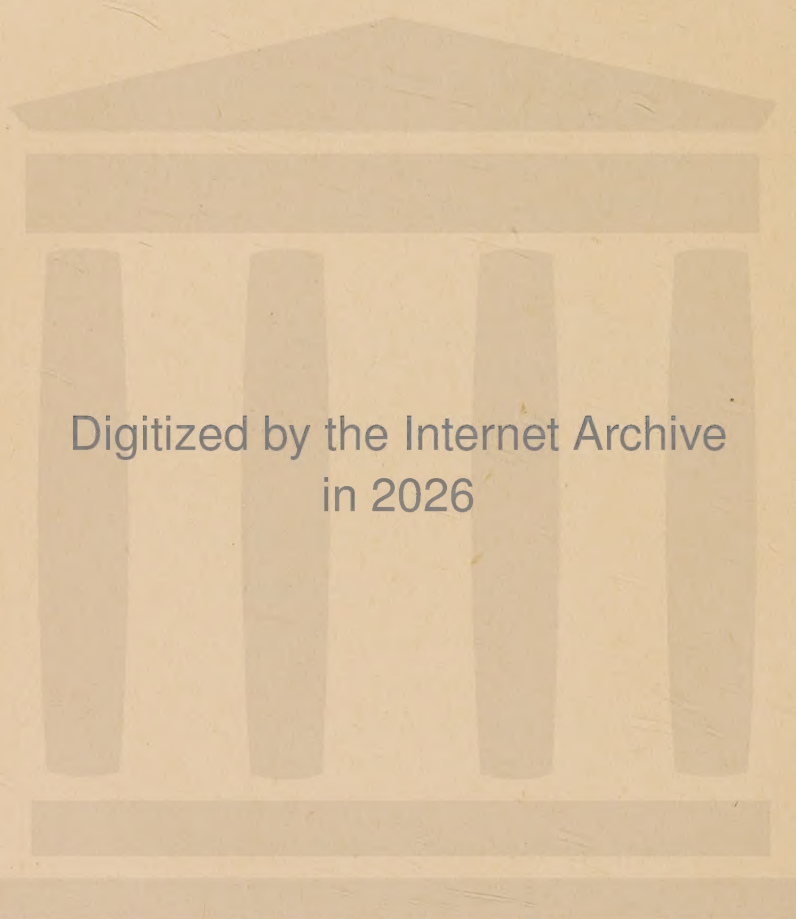
BARDOT et BEAUFOL, Chef et Sous-Chef de
Bureau au Service Médical.

PHILIPPE, Administrateur Délégué de la So-
ciété Immobilière du Nivernais.

GODFERNAUX, Secrétaire Général de la Revue
Générale des Chemins de Fer.

Paris, le 24 février 1927.

A. MOREAU.



Digitized by the Internet Archive
in 2026

INTRODUCTION

Nous avons essayé dans ce travail d'exposer, objectivement, l'œuvre sociale accomplie pour son personnel par la Compagnie des Chemins de fer de Paris à Lyon et à la Méditerranée.

Le tableau qui en sera donné présentera des lacunes ; le sujet est si complexe qu'il est difficile d'en fixer tous les aspects : certains détails ont été omis volontairement, dans un but de clarté, ou pour ne pas dépasser le cadre de cette étude.

*
**

Une circonstance a fait de la Compagnie des Chemins de fer de Paris à Lyon et à la Méditerranée (1) un ensemble particulièrement cohérent : quatre hommes seulement ont dirigé ses destinées depuis soixante-dix ans qu'elle existe, et chacun a pu prolonger son effort près du successeur qu'il s'était choisi, de sorte qu'il n'y a aucune solution de continuité dans leur œuvre commune.

A ce titre, il était intéressant de prendre l'exemple

(1) En abrégé : la Compagnie P. L. M. On dit aussi « Le P. L. M. », pour « Le Réseau P. L. M. » Cf : *Hommes et Choses du P. L. M.* (G. Goy).

du P. L. M. pour une étude d'œuvre sociale, mais ce choix était surtout dicté par l'ampleur de ce réseau qui fait vivre plus de cent mille familles d'agents,

*
**

Avant de traiter l'œuvre sociale de la Compagnie du P. L. M., il y a lieu de situer le cheminot dans le monde du travail.

Le cheminot ne connaît pas le chômage : ce fait constitue un avantage très recherché du travailleur.

Le caractère de service public de l'industrie des chemins de fer devrait y faire admettre la suppression du droit de grève. Ce droit peut se justifier dans les autres industries par le désir de donner à l'ouvrier le moyen de lutter efficacement contre son patron quand un conflit d'intérêts n'a pu être réglé autrement. Mais il est inadmissible qu'un centième de la population française puisse manier une telle arme contre l'ensemble du pays : une grève des chemins de fer affecte en effet beaucoup plus sévèrement la masse des producteurs et des consommateurs que les actionnaires des Compagnies.

La grève se conçoit d'autant moins dans les Chemins de fer que la situation du travailleur du rail est privilégiée (1) : l'exposé de ce qu'a fait le P. L. M. pour améliorer la situation de ses agents permettra peut-

(1) Actuellement, par exemple, le cheminot bénéficie en fait de toutes les « assurances sociales » que revendiquent les autres travailleurs.

être de s'en rendre compte : en tous cas on constate que les Réseaux n'ont jamais éprouvé de difficultés pour recruter leur personnel.

*
**

L'étude de l'œuvre sociale du P. L. M. comporte d'abord l'étude des conditions de travail des agents de Chemins de fer en France, car ce sont les Compagnies qui les ont peu à peu mises au point. En 1920, elles ont été unifiées sur tous les réseaux et en partie codifiées.

La première question qui se pose est celle du salaire. En tenant compte dans sa détermination d'éléments autres que le prix du travail, tel qu'il doit résulter de la loi de l'offre et de la demande, les Compagnies ont cherché à en perfectionner la formule ; elles l'ont nuancée de manière à la modeler sur les besoins des agents sans perdre de vue la nécessité de tenir compte de la qualité du travail fourni, de sorte qu'il en résulte un système de rémunération assez compliqué dans lequel il est difficile de faire le départ entre le prix du travail, d'une part, et ce qui répond à des préoccupations sociales, d'autre part.

L'évolution de la durée du travail est liée à la question du salaire, car diminuer le temps de travail demandé pour un salaire fixe, c'est une manière d'augmenter la rémunération.

Enfin comme l'étude des œuvres sociales présume celle des conditions du travail, de même on ne

pourrait avoir qu'une idée bien fausse de la situation de l'agent des chemins de fer si on l'isolait des multiples institutions qui ont été créées pour l'améliorer et qui ont pris, surtout depuis 1880, un développement considérable. Au P. L. M., presque toujours, M. NOBLEMAIRE a été l'instigateur de ces institutions ; pendant 25 ans on le voit en contact de tous les instants avec son personnel, cherchant à deviner les moindres désirs de ceux qu'il appelait ses enfants et à les protéger contre les risques de la profession et de la vie. M. NOBLEMAIRE n'est plus, mais sa pensée lui survit et telles réalisations permettent de sentir qu'elle plane toujours sur le réseau qu'il aimait.

PREMIÈRE PARTIE

CONDITIONS DE TRAVAIL DES AGENTS DU P. L. M.

CHAPITRE PREMIER

LES SALAIRES DANS LEURS RAPPORTS AVEC LE SUJET TRAITE.

GÉNÉRALITÉS. — LE SYSTÈME DES ÉCHELLES. — LES
INDEMNITÉS DE RÉSIDENCE ET DE CHERTÉ DE VIE. —
CHEVRONS ET BONIFICATIONS D'ANCIENNETÉ. — PRI-
MES ET GRATIFICATIONS. — LA PRIME DE GESTION.

§ 1 — *Généralités. — Définitions. — Le système des échelles. — Les indemnités de résidence et de cherté de vie.*

Le système de rémunération du personnel des chemins de fer est celui des échelles. Une échelle de traitements ou de salaires est la succession des salaires attribués à un agent qui reste dans le même grade ou emploi.

Une échelle comprend des échelons, c'est-à-dire une série de chiffres de traitements ramenés à l'année ou à la journée. Les échelons successifs d'une échelle sont, par exemple, 3.800 frs, 3.915 frs, 4.030 frs, etc...

Normalement un agent qui entre dans une compagnie de chemins de fer débute à un salaire correspondant à l'échelon le plus bas de l'échelle de son emploi. Au bout d'un temps déterminé, il passe à l'échelon immédiatement supérieur de cette échelle ; puis, plus tard, à l'échelon suivant et ainsi de suite.

Lorsqu'un agent est *promu* à un emploi correspondant à une échelle différente de celle qu'il quitte, il débutera dans sa nouvelle échelle à un échelon déterminé de la manière suivante.

Au montant de son traitement fixe dans l'échelle qu'il quitte, on ajoute :

1°. — une fraction de la prochaine augmentation prévue à cette échelle, proportionnelle à l'ancienneté qu'il a acquise dans son *échelon* actuel ;

2°. — une somme forfaitaire appelée le « galon » qui varie :

a) avec l'écart entre les échelles ;

b) avec l'ancienneté acquise par l'agent dans l'échelle qu'il va quitter.

Le total ainsi obtenu est généralement compris entre deux échelons de l'échelle du nouvel emploi et dépasse le plus faible de ces deux échelons d'une certaine somme, S.

On attribue à l'agent le traitement de cet échelon et une ancienneté qui est, au temps nécessaire pour

passer à l'échelon suivant, comme la somme S est à la différence des traitements des deux échelons.

La pratique qui consiste à faire varier la rémunération avec l'ancienneté dans le grade a été réglementée en 1920. Antérieurement, les augmentations étaient accordées par les chefs des agents qui tenaient compte du mérite et de l'ancienneté, et aussi des disponibilités budgétaires. La faculté d'augmentation était enfin limitée par des maximums fixés pour chaque grade.



A certaines époques, les salaires ont été, soit relevés, soit complétés par des allocations ou indemnités dites de cherté de vie ou de résidence.

Les premières correspondent à une modification générale des conditions d'existence et sont de la même importance sur tout le réseau. Les indemnités de résidence ont au contraire pour objet de différencier la rémunération suivant les prix pratiqués sur les divers points du réseau. Cette distinction n'était pas faite avant la guerre : les termes indemnités « de résidence » et « de cherté de vie » étaient employés indifféremment.

Autrefois, surtout dans la période antérieure à 1900, ces indemnités donnaient lieu à un travail constant de redressements. Les chemins de fer en facilitant les échanges par la suppression des distances ont contri-

bué sinon à niveler les prix, du moins à les stabiliser et à rendre beaucoup plus lents leurs changements relatifs d'une région à une autre.

Quand la situation qui a amené la création de ces indemnités ou allocations se stabilise, il arrive qu'on les incorpore dans les traitements : c'est ainsi, par exemple, qu'en 1902 les indemnités de résidence des poseurs de la voie furent englobées dans de nouvelles échelles de traitements. Mais ce sont surtout les indemnités ou allocations de vie chère qui furent souvent le prélude d'augmentations générales : on les institue pour répondre à une situation économique qu'on espère passagère ; la situation se stabilise : on les incorpore dans le traitement et ainsi de suite. De telles incorporations eurent lieu avant la guerre ; depuis on peut citer celles réalisées les 1^{er} juillet 1919 et 1^{er} janvier 1925.

L'idée de graduer le salaire en tenant compte de l'ancienneté et des variations du prix de la vie suivant l'époque et le lieu avait été appliquée de très bonne heure par les compagnies de chemins de fer.

Elle a été conservée dans la réglementation d'après guerre élaborée en 1920 par une commission que présidait M. Tissier et publiée sous le titre « Conditions de rémunération du personnel ».

Il y a pour le personnel masculin dix-huit échelles communes à tous les services ; chacune comprend neuf échelons : il faut deux ans pour passer du premier au second échelon, quatre ans pour passer du huitième au neuvième et deux ans et demi, trois ans ou trois ans

et demi pour franchir chacun des échelons intermédiaires.

Il existe de plus, pour le Service du Matériel et de la Traction, trois séries d'échelles qui comprennent ensemble dix-sept échelles nouvelles ayant huit ou neuf échelons.

Lorsqu'un agent particulièrement méritant est arrivé au traitement maximum de son échelle, un supplément exceptionnel de traitement peut lui être accordé. Ce supplément, appelé chevron, est égal à la valeur du dernier échelon : il ne peut être accordé plus de deux chevrons.

La différence entre l'échelon et le chevron est la suivante : le passage d'un échelon à l'échelon supérieur se fait au bout d'un temps déterminé ; le chevron n'est jamais un droit, c'est une faveur accordée au choix ; il faut, de plus, remplir certaines conditions d'âge, ou de temps de commissionnement (1) et d'ancienneté dans l'échelon maximum pour pouvoir en bénéficier.

Il peut arriver que le passage normal d'un échelon à l'échelon supérieur soit retardé par mesure disciplinaire, ou avancé par une bonification d'ancienneté ; celle-ci est une récompense qui consiste à réduire, en faveur de l'intéressé, le délai de passage d'un échelon déterminé à l'échelon immédiatement supérieur de la même échelle. L'importance de la bonification d'ancienneté accordée chaque année suivant les notes peut être de un, deux, trois ou quatre mois.

(1) Un agent commissionné est un agent majeur, ayant satisfait aux obligations de la loi militaire, admis dans un emploi du cadre permanent après période d'essai d'une année.

Ce qui caractérise cette réglementation, si on la compare à celle qui existait auparavant, c'est qu'elle est commune à tous les réseaux.

Cette unification n'est d'ailleurs pas sans présenter de sérieux inconvénients, car elle comporte beaucoup moins de souplesse que le régime antérieur.



Si c'est en 1920 qu'ont été réglementés en dernier lieu les principes de la rémunération du personnel, les taux par suite des circonstances ont dû en être modifiés à diverses reprises depuis cette date. Au salaire s'ajoutent aujourd'hui plusieurs accessoires ; les principaux sont : une indemnité temporaire de cherté de vie, une indemnité de résidence et, s'il y a lieu, une allocation pour charges de famille.

Les indemnités de résidence sont au nombre de vingt-cinq, échelonnées par paliers de 96 francs, depuis 96 francs jusqu'à 2.400 francs. Elles sont indépendantes du traitement. La dernière nomenclature, celle du 11 juillet 1926, indique pour chaque résidence d'emploi le montant de l'indemnité allouée. Cette indemnité est de 2.400 francs à Paris, 1.344 à Fontainebleau, 2.016 à Lyon, 2.112 à Nice, 960 à Nîmes.

Les résidences ne comportant pas d'indemnité sont très peu nombreuses.

Au moment de la fusion de 1902 il existait sept indemnités de résidence : la plus forte de 480 francs ne s'appliquait qu'à Paris ; celle de Fontainebleau était

de 180 francs, celle de Nice de 120 ; Lyon avait 240 fr. ; Nîmes bénéficiait de l'indemnité la plus faible qui était de 60 francs.

Une allocation de cherté de vie, dite temporaire, est attribuée depuis le 1^{er} mai 1926 ; elle se calcule sur l'ensemble des sommes payées à chaque agent. Depuis le mois de septembre 1926, son taux est de 25 0/0.

§ 2. — *Les primes des mécaniciens et chauffeurs.*

Il est des institutions plus anciennes que les indemnités de cherté de vie et de résidence ; elles s'en distinguent en ce qu'elles font intervenir un élément personnel : ce sont diverses primes ou gratifications dont l'objet est d'associer l'intérêt de l'agent à celui de la Compagnie. Elles aboutissent à une majoration du salaire, mais à la différence des indemnités de cherté de vie et de résidence, cette majoration a une contre-partie : le meilleur rendement qui résulte de la qualité du travail dont les primes et gratifications sont la récompense. En faisant dépendre de la prospérité de la Compagnie l'amélioration de la condition des agents, elles sont un instrument de collaboration de classes et, à ce titre, méritent une grande place dans une étude sociale.

Les plus anciennes paraissent être les primes des mécaniciens et chauffeurs. Il y est fait allusion pour la première fois au compte-rendu de l'assemblée généra-

le de 1875 : leur montant dépasse déjà un million, soit 0 fr. 0256 par kilomètre de parcours des machines.

Elles font aujourd'hui l'objet d'une instruction du 19 janvier 1925 complétée par une autre du 6 mars 1926.

La principale est la prime dite de traction qui se compose de cinq éléments :

- 1° Prime (ou retenue) de combustibles ;
- 2° Prime (ou retenue) de graissage ;
- 3° Prime pour temps gagné (ou retenue pour temps perdu) en marche ;
- 4° Prime de parcours ;
- 5° Majoration de la prime de parcours en raison de l'ancienneté de l'intéressé.

I. — La prime (ou retenue) de combustible est appliquée au compte de la machine et calculée sur la différence entre le charbon alloué à la machine pour le service qu'elle a fait dans le mois et le charbon qu'elle a réellement consommé.

La détermination de l'allocation pour les différents services que les machines sont appelées à faire est assez complexe. Les allocations se composent de deux éléments :

- les allocations normales ;
- l'allocation complémentaire.

Il y a cinq catégories d'allocations normales.

Celle des trains ordinaires de l'exploitation comprennent deux parties correspondant :

l'une au combustible que la machine dépense pour vaincre les frottements de son mécanisme et la résis-

tance de l'air en tête ou en queue du train. Elle ne varie qu'avec le type de la machine et est proportionnelle au parcours ;

l'autre à la résistance au roulement du train entier, y compris la machine et le tender ; elle varie avec le type de la machine, sa vitesse, le profil et les courbes de la ligne, enfin le tonnage du train, machine et tender compris ; elle est proportionnelle au tonnage kilométrique.

Les mêmes trains bénéficient d'une allocation pour chaque minute regagnée en cas de retard : son taux est fixé de 10 à 30 kgr. suivant la nature des trains.

Toute minute perdue par rapport à l'horaire donne lieu à une allocation négative égale à l'allocation positive fixée pour les minutes regagnées.

Dans l'évaluation du combustible, on tient compte de sa qualité : les menus, par exemple, ne sont comptés que pour les quatre cinquièmes de leur poids réel.

La prime (ou retenue) est fixée à 15 francs par tonne de combustible économisée (ou brûlée en trop).

II. — La prime (ou retenue) de graissage varie suivant les mêmes principes.

III. — La prime pour temps gagné dans un parcours déterminé (ou retenue pour temps perdu) est calculée, non pas d'après la différence entre le temps réellement employé et le temps fixé par l'horaire pour ce parcours, mais bien d'après la différence entre le temps réellement employé et le temps nécessaire pour effectuer le parcours à la vitesse possible du train. (La vitesse possible est celle qui correspond à la charge du train).

Un exemple fera comprendre cette distinction.

Supposons qu'un train ait un parcours de 60 kilomètres à effectuer, que l'horaire fixe un temps de 1 h. 5 pour ce parcours, que la vitesse possible du train soit de 60 km. à l'heure et qu'il parte avec un quart d'heure de retard.

S'il regagne les 15 minutes de retard, il aura fait le parcours en 50 minutes : la différence entre le temps fixé par l'horaire et le temps employé lui donnerait droit à une prime de 15 minutes.

Mais comme sa vitesse possible est de 60 km., il ne touchera en réalité que la prime correspondant à $60 - 50 = 10$ minutes.

Le mécanicien en retard ne doit jamais dépasser les vitesses maxima qui sont fixées par les règlements suivant le type de la machine, la section parcourue et la nature du train : si la vitesse maximum est dépassée, le mécanicien n'a droit à aucune prime pour temps gagné.

La prime est fixée suivant la nature des trains à 0 fr. 20, 0 fr. 30, 0 fr. 50 ou 0 fr. 75 par minute : de plus, la prime de temps gagné croît pour certains trains rapides au-delà de 5 minutes.

IV. — La prime de parcours virtuel est déterminée en majorant les kilomètres parcourus en proportion inverse de la vitesse des trains : cette majoration peut être de 200 0/0. Seuls les kilomètres parcourus par les trains rapides, express et assimilés (trains de luxe, Malle de l'Inde, etc...) sont comptés sans majoration

(à l'exception de ceux circulant entre Saint-Jean de Maurienne et Modane).

La prime mensuelle des mécaniciens varie de 0 fr. 028 par km pour les 1.000 premiers kilomètres, à 0 fr. 040 par km au-dessus de 4.000 kilomètres.

V. — Une majoration de la prime de parcours, variant de 15 à 35 0/0 de cette prime, est accordée à certains agents d'après leur ancienneté.

Les comptes des primes sont arrêtés mensuellement. Il est garanti à tous les mécaniciens une somme correspondant à un minimum de primes mensuelles : cette somme est comprise entre 110 et 150 francs suivant la difficulté du service pour les mécaniciens effectuant un service de route (c'est-à-dire un service autre que le service des manœuvres de gare).

! *
* * *

Les primes de toute nature des chauffeurs (y compris les minima) sont fixées aux deux tiers de celles des mécaniciens.

Une prime spéciale est accordée aux mécaniciens affectés au service des trains rapides, express et assimilés qui, au cours d'un trimestre, auront assuré la conduite d'un certain nombre de ces trains sans avoir donné lieu à aucun incident entraînant l'arrêt de leur train, ni commis d'infraction contre la sécurité.

Son montant est de 15 0/0 du total des primes de

traction acquises à chaque intéressé pendant le trimestre considéré.

*
**

Ces primes représentent une majoration importante du salaire. Quelques chiffres permettront de s'en rendre compte : ceux de 1900 et 1909 sont extraits d'un travail de M. Chabal sur la situation comparée des mécaniciens en 1900 et en 1909 « travail de Romains » a dit M. Noblemaire.

En 1900 comme en 1909 les mécaniciens sont répartis en 4 classes correspondant à des traitements de 3.000, 2.700, 2.400 et 2.100 francs. La modification de la répartition des agents entre les classes aux deux époques considérées fait ressortir le traitement moyen d'un mécanicien :

En 1900 à 2.388 francs.

En 1909 à 2.495 francs.

La moyenne des primes par agent ressort :

En 1900 à 836 francs, soit 35 0/0 du traitement.

En 1909 à 1.118 francs, soit sensiblement 45 0/0 du traitement.

Les plus fortes proportions relevées sont :

En 1900 des primes de 3.798 et 3.671 francs pour des traitements respectifs de 3.000 et 2.400 francs.

En 1909 des primes de 3.731 et 3.484 francs pour des traitements de 2.100 et 2.700 francs.

En 1913 les sommes consacrées aux salaires des mécaniciens et chauffeurs se sont élevées à 24.650.000 francs, en 1925 à 135.823.500 francs.

Ces deux chiffres se décomposent ainsi :

	1913	1925
Salaires fixes	15.735.350	101.108.873
Primes	6.538.578	25.372.256
Déplacements	2.376.055	9.342.390

En 1925, un mécanicien de route moyen gagnait environ 16.922 francs, soit :

Salaire fixe	8.942
Primes	3.269
Déplacements	976
Indemnités et suppléments divers	3.735

**

Des primes de même genre sont attribuées à des agents autres que les mécaniciens et chauffeurs : telles sont par exemple :

Les primes pour découvertes de rails avariés.

Les primes de manœuvre, qui ont pour but d'améliorer le rendement des gares de triage.

Les majorations de primes pour découvertes d'avaries, accordées à des agents chargés de la visite des machines dans les dépôts.

Diverses gratifications pour actes de probité, découvertes de fausses déclarations, etc..

§ 3. — *Les gratifications. — La prime de gestion.*

Ce système des primes est une première formule d'association du capital et du travail.

Il y en a une autre qui consiste à partager les bénéfices.

Depuis très longtemps la Compagnie P. L. M. affecte une partie de ses bénéfices d'exploitation à des institutions créées en faveur de son personnel, et le pourcentage des bénéfices affectés à ces « Œuvres Sociales » n'a cessé de croître tandis que celui des dividendes diminuait d'autant.

Pour obtenir de cette seconde formule les résultats qu'on en attend, il faut beaucoup de tact : dans un sentiment d'une haute valeur morale, les dirigeants du P. L. M. mettent en pratique ce principe : que c'est atténuer l'efficacité d'une œuvre sociale que d'avoir l'air d'en faire état. Aussi n'a-t-on guère songé à dresser le bilan de l'effort accompli dans cet ordre d'idées.

Est-il bon devant cette discrétion de soulever le voile qui dissimule les résultats de cet effort ? En tout cas on ne saurait hésiter à souligner la méthode qui les rend acceptables et qui consiste à ne pas aborder la question sociale sous l'angle un peu étroit d'un portefeuille entrouvert.

*
**

Enfin une troisième formule de partage a été réalisée en 1921 par l'institution de la prime de gestion, dont une partie revient au réseau, une autre au personnel.

M. Noblemaire avait déjà eu l'idée, en 1890, d'un partage du même genre : toujours précurseur, il

avait même exposé comment il concevait la nouvelle institution ; il avait bien vu que les sommes à partager ne devaient pas comprendre les bénéfices à proprement parler, mais le bénéfice net d'exploitation, sans tenir compte des charges du capital, sur lesquelles le zèle du personnel ne peut avoir aucune influence.

Voici en quels termes il posait les deux questions du quantum à attribuer au personnel et de la modalité de sa répartition :

« Quelle partie de ce produit net convient-il de lui
« allouer ? Quelle catégorie d'agents convient-il de
« comprendre dans cette allocation ? Ce sont deux
« questions auxquelles il est malaisé de faire une ré-
« ponse précise et dont la solution doit être laissée à
« l'appréciation équitable des conseils d'administra-
« tion pour la première, des chefs de chacun des ser-
« vices de l'exploitation pour la seconde.

« La somme totale fixée, ainsi que sa répartition,
« convient-il d'en faire la répartition immédiate aux
« ayants droit ? C'est le cas actuellement le plus gé-
« néral. Il semblerait cependant préférable, surtout
« pour les petits, plus conforme à l'intérêt bien enten-
« du d'une classe d'agents moins soucieux d'assurer
« l'avenir que de pourvoir aux nécessités souvent pres-
« santes du présent, que ces sommes fussent versées
« en leur nom à la Caisse Nationale de la Vieillesse,
« par exemple, pour leur être remises à un âge déter-
« miné ou au moment de leur retraite, ou, en cas de
« mort, à leurs héritiers ».

Ceux qui furent chargés d'élaborer les textes sur la prime de gestion eurent à résoudre toutes ces questions que M. Noblemaire avait posées depuis 30 ans.

La prime de gestion réalisée en 1921 n'est répartie qu'entre les agents ayant reçu une gratification : il convient donc d'expliquer d'abord ce que sont les gratifications et d'indiquer dans quelles conditions elles sont réparties.

1° LES GRATIFICATIONS.

Depuis très longtemps des gratifications étaient régulièrement allouées à certains agents dont le service comportait des responsabilités et des qualités particulières, comme les chefs de gare.

Leur extension à tout le personnel remonte à 1907. A partir de cette date, chaque année, le Conseil d'Administration votait un crédit déterminé qui était réparti entre les agents en tenant compte du grade et du mérite.

Ceux qui furent chargés des premières répartitions se rappellent combien elles furent délicates. L'expérience permit de mettre au point bien des choses et c'est ainsi que purent être élaborées après la guerre des modalités de répartition qui aujourd'hui ne sont plus l'objet de difficultés sérieuses.

Voici comment l'attribution des gratifications a été réglementée en 1920 par les « Conditions de Rému-

nération du personnel pour les agents commissionnés (1). »

La gratification qui peut être accordée à ces agents varie d'après leur échelle et d'après leur mérite : il est prévu une gratification, dite normale, variable suivant la place de l'agent dans la hiérarchie administrative. Cette gratification normale peut être majorée ou réduite suivant la qualité de l'agent ; elle devient après cette modification la gratification proprement dite qui est payée avec le traitement du mois de décembre.

Le taux de la gratification normale varie de 1,5 0/0 du traitement annuel pour l'échelle 1 à 14 0/0 pour l'échelle 18.

Pour calculer la gratification réelle, on fait intervenir les notes de mérite qui sont données à chaque agent à la fin de chaque année, en tenant compte de sa valeur professionnelle, de sa conduite et de son travail, et de la difficulté du ou des postes tenus dans l'année.

Les notes sont cotées de 0 à 20. La note 12 est donnée aux agents dont le service est normal.

Ne peuvent avoir une gratification que les agents dont la note de mérite est au moins égale à 8.

Les agents dont la note de mérite est au moins égale à 12 reçoivent au moins la gratification normale.

Il y a quatre degrés de gratifications majorées. La

(1) Les agents non commissionnés comptant un an de service et bien notés peuvent recevoir une gratification dont la quotité est fixée par leur chef de service.

plus forte est sensiblement égale à la gratification normale majorée de 40 0/0 ; elle ne peut être accordée qu'aux agents dont la note de mérite est au moins égale à 19. Chacune des suivantes ne peut être accordée qu'aux agents dont la note de mérite est au moins égale à 17, 15 ou 13.

Il existe de même quatre gratifications réduites, attribuées aux agents qui ont eu les notes 11, 10, 9, ou 8. La gratification correspondant à la note 8 est égale à la moitié de la gratification normale.

La question délicate est celle de la manière de noter. En raison de l'importance que joue la note de mérite dans la carrière des agents, on s'est efforcé de réaliser l'unité de notation dans tous les services et, après un an d'expérience, on y est à peu près parvenu.

2° LA PRIME DE GESTION.

Un excellent système pour combattre certains adversaires consiste à appliquer avant eux les bons principes qui peuvent se trouver dans leurs doctrines ou dans leurs programmes.

N'est-ce pas un peu ce que firent les instigateurs de la prime de gestion qui réalise d'une manière pratique une idée abstraite de Marx reprise par le parti socialiste : l'un et l'autre souhaitaient qu'une fraction plus grande des richesses produites par la collaboration du capital et du travail fût allouée au travail, en étant distinguée nettement du salaire proprement dit.

*
**

Les réalisations sociales de la Compagnie P. L. M. doivent seules être traitées ici : l'étude du régime des retraites sera arrêtée en 1909, date de l'intervention de l'Etat ; le statut du personnel n'est envisagé que dans la mesure indispensable pour saisir le sens d'autres institutions parce qu'il présente plutôt le caractère d'une transaction que d'une concession. On pourrait être surpris de voir présenter la prime de gestion comme une mesure sociale réalisée par les Compagnies de Chemins de fer, puisque les textes qui l'ont instituée sont, d'une part la Convention du 28 juin 1921 (art. 14) entre l'Etat et les grandes Compagnies, d'autre part la loi du 29 octobre 1921 (art. 3), enfin le décret du 29 septembre 1922.

Il y a donc lieu de justifier ce point de vue.

Il est évident qu'une convention passée entre deux personnes et comportant une stipulation en faveur d'une troisième n'a pas le caractère contractuel vis-à-vis de cette dernière : à son égard, c'est un acte unilatéral au même titre qu'un don, c'est-à-dire ne comportant pas de contre-partie de la part du bénéficiaire.

C'est le cas de la prime de gestion stipulée en faveur du personnel des Réseaux dans la convention du 28 juin, convention ratifiée dans la suite par les Assemblées des actionnaires. De l'examen des travaux préparatoires de la convention, il apparaît que les représentants des Compagnies se sont montrés

partisans résolus des mesures qu'elle contient en faveur du personnel (1). Il y a donc bien dans cette institution une œuvre sociale dont les Compagnies ont accepté la charge.

La loi du 29 octobre, en dehors de l'article 1^{er} qui approuve l'ensemble de la convention du 28 juin, ne comporte qu'un article sur la prime de gestion : l'article 3 qui prévoit la création d'une société coopérative du personnel, destinée à recevoir la moitié de la part de prime revenant au personnel de chaque réseau : ces sociétés n'ont pas encore vu le jour. En voulant retirer aux agents la disposition d'une partie de leur prime, le Parlement avait méconnu leur vœu profond qui était de garder le droit strict et rigoureux d'en user comme bon leur semblerait.

Enfin le décret du 29 septembre 1922 fixe les bases de la répartition de la prime ; il ne peut, bien entendu y être question que de modalités d'application.

*
**

La prime de gestion a été un moyen d'intéresser le réseau et son personnel :

- 1° au développement du trafic ;
- 2° à l'économie dans les dépenses ; on retrouve ici l'idée qui avait depuis longtemps inspiré la création des primes des mécaniciens.

On peut dire que la prime est un correctif apporté

(1) Cf. Françoise Zoeller : *La prime de gestion dans le nouveau régime des Chemins de fer*. (Editions et Publications Contemporaines. Paris 1922).

au système de régie désintéressée organisé par la convention de 1921, système qui comporte un fonds commun rempli par les excédents de recettes de certains réseaux et servant à combler le déficit des autres.

Le mécanisme de la prime de gestion ne sera pas étudié en détail : il sera indiqué simplement que son montant pour un réseau déterminé est fonction de deux éléments qui traduisent les idées indiquées : l'un est un pourcentage de l'excédent de la recette de l'exercice considéré par rapport à l'exercice 1920 pris comme base ; l'autre, un pourcentage de la diminution, par rapport à l'exercice 1920, de l'insuffisance des recettes comparées aux dépenses, ou, si les recettes sont supérieures aux dépenses, du total de l'excédent et de l'insuffisance de 1920:

*
**

Il y a dans chaque réseau une prime pour les actionnaires, une pour le personnel : toutes les deux sont calculées à l'aide des mêmes éléments.

Le montant global de la prime revenant au personnel est fixé par le Ministre des Travaux Publics, après avis du Ministre des Finances et de la Commission de vérification des comptes de la Compagnie et le Réseau entendu.

La répartition de la prime est ensuite faite entre les seuls agents qui ont reçu une gratification au titre de l'exercice correspondant.

Le quart de la prime est réparti uniformément entre tous les agents remplissant cette condition.

Le surplus est réparti en tenant compte :

1° du grade : il est évident qu'un agent agira d'autant plus efficacement sur le trafic ou sur les dépenses qu'il est plus élevé en grade ;

2° de la note de mérite.

*
**

La part de prime revenant à chaque agent lui est réglée au mois de juin ; ainsi est-elle bien distinguée du traitement qui est payé mensuellement. La date choisie est assez heureuse : elle précède l'époque normale du congé, à laquelle il est agréable d'avoir quelques disponibilités.

Le montant de la prime de gestion pendant chacun des exercices fait ressortir son double caractère économique et social, en même temps que les résultats obtenus depuis son institution. Chaque année la gestion du P. L. M. s'est améliorée, chaque année l'importance de la somme répartie à ce titre entre les agents a augmenté.

Le montant de la prime revenant au personnel a été de :

1.981.000 francs, en 1921.

10.618.070 francs, en 1922.

15.000.000 de francs, en 1923.

17.978.782 francs, en 1924.

20.378.497 francs, en 1925.

26.000.000 de francs, en 1926.

CHAPITRE II

LES MODIFICATIONS DE LA DUREE DU TRAVAIL

LES MODIFICATIONS DE LA DURÉE DU TRAVAIL SANS L'INTERVENTION DU PARLEMENT. — RÉGIME DES 12 HEURES. — RÉGIME DES 10 HEURES. — LES ARRÊTÉS BAUDIN. — LES 52 JOURS DE SUSPENSION DE TRAVAIL. — LES MODIFICATIONS DE LA DURÉE DU TRAVAIL PAR L'INTERVENTION DU PARLEMENT : LA LOI DE 8 HEURES.

Une compagnie de chemins de fer n'a pas intérêt à diminuer le temps de travail demandé à ses agents. Comme, en fait, elle ne peut jamais diminuer le **taux** des salaires, son exploitation devient plus onéreuse, parce qu'elle est obligée de payer le personnel supplémentaire qu'il faut recruter.

L'intérêt du pays est sur ce point le même que celui des compagnies de chemins de fer.

En effet, si l'on considère les trois phases de la vie économique, production, circulation, répartition, on se rend compte que la nécessité d'augmenter le personnel de la grande industrie de la circulation aura pour conséquence nécessaire le prélèvement d'une partie de la main-d'œuvre consacrée à la production

ou à la répartition des richesses : pratiquement c'est surtout la production qui sera atteinte, car les agents de chemins de fer se recrutent en général parmi les travailleurs de la terre.

La diminution du temps de travail aura une autre conséquence fâcheuse : pour payer le personnel embauché, il faudra augmenter les tarifs ; le prix de vente des produits s'en ressentira.

Mais ce qui doit être envisagé ici, ce n'est pas le point de vue économique, c'est le point de vue social et la question qui se pose est la suivante :

Peut-on dire que le progrès social consiste à diminuer indéfiniment le temps consacré au travail ?

Non certes ! car s'il reste trop de temps disponible après le travail, on ne peut affirmer que le « travailleur » saura ou pourra utiliser ce temps. Suivant la manière dont il l'utilise, il y a progrès social ou régression : c'est une question d'espèces. Il n'est pas douteux que pour quelques-uns, diminuer le temps du travail c'est donner une prime à la paresse, ou à l'intempérance. Pour l'ensemble il ne faut avancer dans cette voie qu'avec prudence, et se préoccuper d'assurer en même temps au travailleur les moyens de bien utiliser le surplus de son temps. Faciliter le développement de jardins-ouvriers, de groupements sportifs ou autres, de l'instruction professionnelle, c'est répondre diversement à ce besoin. Sans de semblables institutions, il est probable que le temps naguère consacré à gagner de l'argent le serait désormais à en dépenser.

L'étude des mesures qui ont successivement modifié la durée du travail montrera qu'on a été bien loin dans le sens de la réduction.

§ 1. — *Les Modifications de la durée du travail sans l'intervention du Parlement.*

1° LE RÉGIME DES 10 HEURES.

Le 3 mai 1864, le Ministre de l'Agriculture, du Commerce et des Travaux Publics adressait aux administrateurs de chacune des grandes Compagnies de Chemins de fer une dépêche dans laquelle il s'exprimait ainsi :

« La durée du travail journalier imposée aux aiguilleurs sur les divers réseaux est normalement
« fixée à 12 heures et n'a, dès lors, rien d'exces-
« sif... »

A cette époque, la règle des 12 heures paraissait normale à tout le monde : deux équipes assuraient le travail et, quand elles quittaient le service de jour pour prendre le service de nuit, ou inversement, l'une des deux assurait 18 ou 24 heures de service ininterrompu.

Cependant, même à cette époque, les Compagnies tenaient compte de la nature du travail demandé : jamais sur une période de temps d'une année, la durée du travail des mécaniciens et chauffeurs n'a atteint la moyenne de 12 heures sur 24.

Autre exemple : les aiguilleurs de la gare de Pa-

ris P. L. M. étaient, en 1866, divisés en trois équipes assurant chacune le service pendant 8 heures consécutives.

Quant à la durée du temps de travail, elle s'analysait de la manière suivante :

Equipe assurant le service de 2 heures à 10 h. du soir.

Temps consacré aux manœuvres des aiguilles	11' 57"
Temps consacré à se rendre aux aiguilles ou à revenir à la guérite ..	1 h. 42' 16"
Temps de présence aux aiguilles ou de surveillance	1 h. 51' 2"
Temps de repos à la guérite	4 h. 14' 45"

Equipe assurant le service de 10 heures à 6 heures du matin.

Manœuvre des aiguilles	8' 13"
Trajets	1 h. 13' 49"
Surveillance	52' 17"
Repos	5 h. 45' 41"
(dont un repos ininterrompu entre minuit 41 et 2 heures 2 minutes).	

Equipe assurant le service de 6 heures du matin à 2 heures.

Manœuvre des aiguilles	12' 30"
Trajets	1 h. 31' 20"
Surveillance	1 h. 5' 30"
Repos	5 h. 10' 40"

Il y avait donc en 1866 des agents auxquels on demandait chaque jour 8 heures de présence, moins de 4 heures de service et moins d'un quart d'heure de travail effectif !

Qui pourrait soutenir, après cet exemple, que la Compagnie P. L. M., livrée à elle-même, ne savait pas tenir compte de la nature du travail pour le graduer ?

*
**

Vers 1880, la Compagnie, de sa propre initiative, réduit la durée du travail de 12 heures à 10 heures pour tout son personnel. Onze ans passeront avant que le législateur impose à l'industrie une réduction analogue pour le travail des femmes et des enfants.

Bien des mesures ont été prises depuis cette date qui ont eu pour objet de réglementer les conditions du travail : une seule a eu pour but d'en limiter la durée.

Il faut bien distinguer ces deux choses. La réglementation du travail fixe les périodes entre lesquelles doivent être pris certains repos, détermine la durée du repos nécessaire pour le repas du milieu de la journée, celle des repos plus prolongés, dits « grands repos journaliers », dont une partie est consacrée au sommeil, la durée de l'amplitude des journées de travail, (c'est-à-dire de l'ensemble des périodes de travail et de repos comprises entre deux grands repos journaliers consécutifs), etc... Elle permet le contrôle des

inspecteurs du travail. Enfin elle a parfois comme conséquence une diminution de la durée du travail.

Mais lorsque cette réglementation est faite avec assez de souplesse, les Compagnies s'arrangent pour serrer d'un peu plus près les roulements du travail, de manière à ne pas laisser inutilisé le capital humain qui coûte de plus en plus cher.

Le P. L. M. s'est souvent tenu bien en deçà des limites qui lui étaient fixées à ce point de vue. C'est ainsi que la durée moyenne du travail effectif journalier des mécaniciens établie conformément aux règles fixées par l'arrêté du 4 novembre 1899 ressort à 8 h. 40 (roulements du 3 novembre 1901), tandis qu'à la même date, un autre réseau, tout en respectant les mêmes règles, aboutissait à une durée moyenne du travail de 9 h. 32.

Ces moyennes sont calculées défalcation faite des repos décadaires et des congés ; si on calcule la moyenne du travail effectif des mécaniciens sur l'année de 365 jours, on aboutit en 1901 à un temps de travail moyen inférieur à 8 heures par jour.

La réglementation de 1899 a été le résultat d'une collaboration étroite des Compagnies et du Ministre des Travaux Publics Baudin.

Grâce à la bonne volonté apportée de part et d'autre, l'accord a pu se réaliser entre des hommes qui ne parlent pas toujours le même langage : techniciens et personnages politiques...

C'est ainsi que les personnages politiques ont eu beaucoup de peine à comprendre que, au point de

vue social, il n'est pas désirable que les repos pris hors de la résidence soient d'une durée égale à celle des repos pris à la résidence. La question s'est ainsi posée vers 1890.

Les parcours des mécaniciens sont déterminés par les horaires, ceux-ci par les besoins du public. Lorsque les horaires sont modifiés, les roulements des mécaniciens le sont également.

A cet effet, on s'arrange pour qu'un certain nombre d'équipes (une équipe comprend : la machine, le mécanicien et le chauffeur) assurent le service d'un certain nombre de trains d'une même région.

Chaque équipe, arrivée à la fin d'un parcours en un point déterminé, devra repartir de ce point pour assurer un certain parcours le lendemain. Au bout d'un nombre de jours, variable suivant les roulements, une équipe recommencera les mêmes parcours.

On appelle roulement le tableau des parcours d'une équipe pendant le temps qui lui sera nécessaire pour effectuer la série de tous ses parcours.

Si le roulement est de 20 jours, le jour où l'équipe A fera le parcours du premier jour du roulement, l'équipe B fera celui du 2^e jour, l'équipe C celui du 3^e jour, etc... L'équipe T celui du jour 20.

Le lendemain l'équipe T fera le parcours du premier jour du roulement, l'équipe A celui du 2^e jour, etc... Certains jours, il n'y a pas de parcours à effectuer : ce sont les jours de grands repos.

On ne peut pas faire en sorte que les parcours des trains ramènent chaque jour les mécaniciens à leur

résidence : ces trains ne sont pas faits pour le service des mécaniciens, ils sont commandés par les besoins du public. Mais on peut faire un effort pour que les repos pris à la résidence des mécaniciens soient de plus longue durée que ceux pris hors de leur résidence. De tout temps le P. L. M. a organisé ses roulements en tenant compte de ce point de vue, en demandant au besoin le « coup de collier » nécessaire pour permettre ce retour à la résidence.

Une des premières interventions des pouvoirs publics dans la réglementation du travail dans les chemins de fer, celle de 1891, ne tient aucun compte de cette manière de voir. Le portefeuille des Travaux Publics a changé 64 fois de titulaire depuis 1870 ; celui qui le détenait vers 1891 voulut introduire une réglementation extrêmement étroite qui comportait par exemple :

la fixation à 12 heures sur 24 de la durée maximum du travail effectif et à 10 heures par jour au moins de la durée du repos ininterrompu ;

la faculté pour l'administration de compter à son choix les périodes de 24 heures, soit à partir de l'origine du repos ininterrompu, soit à partir de l'origine de la période de travail : dans aucun cas, les tranches de 24 heures, ainsi décomptées, ne devaient contenir plus de 12 heures de travail, ni moins de 12 heures de repos.

Le travail était défini : « temps de marche, augmenté de 30 minutes avant le départ et de 30 minutes après l'arrivée »...

M. Noblemaire avait signalé les difficultés que soulèverait l'application de ces prescriptions, entre autres celles qu'il y a à encadrer dans la journée de 24 heures un travail qui se fait nuit comme jour, et ne se reproduit aux mêmes heures qu'au bout d'un roulement de plusieurs jours.

Il avait insisté surtout pour qu'on distingue le repos ininterrompu pris au dépôt d'attache, où l'agent a son domicile, et celui pris au dépôt de relai : à sa résidence le mécanicien n'a pas qu'à dormir, il faut aussi qu'il puisse profiter de la présence de sa famille, se rendre à son habitation et en revenir. Il est donc bon d'allonger le temps passé à la résidence. Il est au contraire mauvais que le mécanicien ou le chauffeur ait à passer dans un dortoir de dépôt plus de temps que celui nécessaire au repos. Si ce temps dépasse 7 heures, l'agent ne dort pas, et comme il est hors de chez lui, il est tenté d'aller au café.

Les mécaniciens avaient eux-mêmes demandé qu'on réduise ce repos au strict nécessaire pour augmenter le plus possible celui pris dans la localité où ils ont leur famille.

La Compagnie voulait qu'on tienne compte de ces réalités évidentes, et pour bien marquer qu'elle ne demandait qu'à collaborer avec le Ministre, elle va plus loin que lui : au lieu de 12 heures par jour, elle propose que le total de la durée du travail ne puisse pas dépasser 72 heures par semaine. Sur la question des repos elle suggère une règle aussi large que celle du Ministre, mais plus souple pour les Compagnies et plus

conforme aux intérêts bien compris des agents. Le travail ne durera jamais plus de 10 heures sans être coupé par un repos ininterrompu et prolongé. La durée des repos prolongés ininterrompus sera au moins de 10 heures dans les dépôts d'attache et de 7 heures en dehors de ces dépôts.

Le Ministre refusa de changer ses positions.

Voici des exemples de roulements de l'époque, hachés par les nécessités du service : le premier est repoussé par l'administration parce que la durée du travail, bien que discontinue, excède 12 heures ; l'autre parce que le repos ininterrompu est inférieur à 10 heures (les chiffres indiquent le temps du travail ou du repos ; les périodes de travail sont soulignées) :

	Période de 24 h. considérée			
16 h.	<u>9 h. 35</u>	10 h. 25	<u>4 h.</u>	<u>7 h. 35</u> puis 23 h. à la résidence
11 h. 30	<u>5 h. 10</u>	7 h. 24	<u>2 h. 35</u>	8 h. 51 + 3 h. 30 soit 12 h. 21 à la résidence

La circulaire du Ministre du 25 avril 1892 fut appliquée à l'ouverture du service d'été.

En 1894, après une expérience de deux ans, le Ministre des Travaux Publics — ce n'était plus le même qu'en 1892 — devait reconnaître :

1° que la réglementation de 1892 n'avait pas la souplesse nécessaire pour en tirer une amélioration du travail en rapport avec les charges qu'on avait imposées aux Compagnies et à l'Etat ;

2° que la réglementation de 1892 donnait lieu à des réclamations de la part des mécaniciens et chauffeurs, l'obligation de faire tenir dans 24 heures la durée journalière du travail et le repos qui la suit contraignant les Compagnies :

a) à restreindre parfois la durée des repos pris au domicile,

b) ou à répartir sans utilité le travail entre un plus grand nombre d'équipes ;

3° que le maximum de 12 heures de travail sur 24 était excessif s'il était régulièrement atteint.

Tous ces inconvénients avaient été signalés par M. Noblemaire qui avait en outre proposé la règle des 72 heures par semaine au lieu de celle des 12 heures sur 24.

Cet exemple montre qu'en partant d'une idée simple, séduisante, dans le but d'améliorer la condition de certains travailleurs, on aboutit quelquefois à des résultats fâcheux aussi bien au point de vue social qu'au point de vue économique.

La réglementation élaborée en 1892 fut d'abord modifiée et complétée les 4 mai et 6 novembre 1894. Puis de nouveaux arrêtés sont pris les 4 novembre 1899 (2 arrêtés), 23 novembre 1899, 10 octobre 1901 et 20 mai 1902. Celui du 9 mai 1906 apporte à deux d'entre eux quelques modifications de détail.

Pendant cette période, entre les conceptions théoriques et absolues du Gouvernement et leur application par les Compagnies au service complexe des chemins de fer, l'opposition cesse. Les décisions sont éla-

borées en commun ce qui permet d'établir du premier coup et sans heurt un régime qui durera jusqu'à la guerre.

2° LES 52 JOURS DE SUSPENSION DE TRAVAIL.

Les inconvénients que présente, comme on l'a vu, l'exercice des pouvoirs discrétionnaires du Ministre sans entente préalable avec les Réseaux, sont, à plus forte raison, à redouter de l'intervention du législateur ; elle a pu être évitée pour l'octroi aux agents des chemins de fer du repos hebdomadaire.

Le 13 juillet 1906 est votée la « loi établissant le repos hebdomadaire en faveur des employés et ouvriers ».

L'article 1^{er} pose le principe du repos de 24 heures consécutives par semaine, l'article 2 celui du repos du dimanche.

L'article 10 prévoit l'organisation du contrôle des jours de repos ; l'article 17 spécifie que les dispositions de la loi ne sont pas applicables aux employés et ouvriers des chemins de fer « dont les repos sont réglés par des dispositions spéciales ».

Les dispositions auxquelles il est fait allusion sont celles contenues dans les arrêtés relatifs aux agents dont le service intéresse la sécurité, et dans les règlements des Compagnies sur les conditions de travail des autres agents.

En outre, un projet de loi, le projet Berteaux, contenait des dispositions sur les repos du personnel des chemins de fer, mais les Compagnies ayant devancé le vote de ce projet par le Parlement, tout le monde finit par se désintéresser de la question ; d'autres problèmes, comme celui des retraites, passèrent au premier plan : finalement la partie du projet **Berteaux** qui concernait le repos hebdomadaire fut entermée (1).

Le 21 septembre 1906, les Compagnies, après s'être concertées, font connaître au Ministre leur intention de faire bénéficier leurs agents de repos équivalents à ceux fixés par la loi du 13 juillet, sous une forme appropriée aux nécessités du service des chemins de fer.

La souplesse nécessaire pour toutes les mesures qui concernent ce service apparaît dans la modalité proposée. Au lieu du congé du dimanche, au lieu d'un jour de congé pour 6 jours de travail, la formule est la suivante :

52 jours par an de suspension de travail.

Il est spécifié que la répartition de ces repos sera faite en tenant compte des convenances des agents et des nécessités du service. Les nécessités du service sont commandées par les besoins du public, or le public voyage plus le dimanche que les autres jours, surtout autour des grandes villes. Un grand nombre d'agents ne pourra, par suite, avoir son repos hebdomadaire ce jour-là. Mais il faut reconnaître que s'il y a plus de

(1) *Petit Parisien* du 11 juillet 1908. Interview de M. Godin, rapporteur de la loi devant le Sénat.

souplesse pour les Compagnies, il y en a aussi plus pour les agents. On tient compte de leurs convenances; or, ils peuvent préférer une modalité de répartition différente de celle qu'avait fixée le législateur.

Un délai de 18 mois est prévu pour l'application de la mesure prise pour permettre de recruter et de former le personnel supplémentaire qui va devenir nécessaire.

Pour pouvoir donner au plus grand nombre possible d'agents ses journées de repos le dimanche, quelques modifications au régime en vigueur sont demandées, comme la fermeture des gares de marchandises le dimanche, la dispense de l'obligation de livrer à domicile ce jour-là, etc...

Le 8 mars 1907, la Compagnie P. L. M. rend compte au Ministre des principes adoptés pour l'application de la mesure dans les divers services.

Aucune difficulté ne se présente pour les employés des bureaux et les ouvriers des ateliers de réparation : bureaux et ateliers sont fermés les dimanches et les jours de fête. Ces agents ont déjà plus de cinquante-deux jours de repos par an.

Pour les agents de tous les services dont le travail ne peut être interrompu le dimanche, il sera pris pour règle de leur assurer à tous au moins trois jours de repos par mois. A ces trois jours viendront s'ajouter des jours de congé isolés ou cumulés, donnés suivant les convenances des agents mais en dehors des périodes où le service est le plus chargé, de façon à compléter 52 jours par an.

Pour donner de préférence des journées ou des demi-journées de repos le dimanche, le travail sera réduit ce jour-là pour toutes les catégories d'agents pour lesquelles les exigences du service le permettront.

Ce programme est réalisé par la Compagnie P. L. M. bien avant l'expiration des dix-huit mois envisagés et bien avant que toutes les autres Compagnies l'aient appliqué: il est mis en vigueur le 1^{er} mars 1907 dans le service de l'Exploitation et le 1^{er} juin suivant dans les autres services.

L'Etat, lui-même, ne put être prêt que le 1^{er} septembre suivant. L'exemple de la Compagnie P. L. M. fut d'ailleurs souligné par le Ministre dans une dépêche du 12 juin 1907 aux autres Compagnies.

Dans cette dépêche, le Ministre approuve l'ensemble des mesures prises. Il demande en outre l'établissement dans les différents services de registres permettant de suivre nominativement pour chaque agent la comptabilité des repos qui lui seraient accordés, registres destinés à être consultés par les fonctionnaires du service du Contrôle du Travail. Les Compagnies auraient préféré ne pas suivre sur ce point les desiderata ministériels ; le faire, c'était multiplier la paperasserie, c'était aussi en laissant un droit de regard à l'administration, transformer un peu le caractère bienveillant de la mesure prise. Cependant elles finirent par s'y soumettre et d'ingénieuses dispositions permirent aux différents services de la Compagnie P. L. M. d'y arriver avec le minimum de complications.

Deux points n'avaient pas été réglés explicitement par les textes. Les jours de « suspension de travail » seraient-ils payés ? La récupération des heures de travail perdues pourrait-elle se faire les autres jours ?

Sur le premier point, la loi du 13 juillet 1906 est muette : les Compagnies n'hésitent pas à admettre que les jours de repos octroyés seraient payés.

Quant à la récupération des heures perdues, elle ne fut effectuée que dans une faible proportion, de sorte que l'application du repos hebdomadaire se traduisit en fait par une forte brèche au principe des 3.650 heures de travail par an. Un simple chiffre permettra de s'en rendre compte : au service de la Voie, le nombre d'agents par 100 kilomètres exploités s'était maintenu de 1900 à 1906 entre 111 et 112 ; il passe à la fin de 1907 à 116,72.

§ 2. — *Les Modifications de la durée du travail
par l'intervention du Parlement.*

« Le problème (de la condition des ouvriers) n'est
« pas sans danger, parce que trop souvent des hom-
« mes turbulents et astucieux cherchent à en dénaturer le sens et en profitent pour exciter les multitudes
« et fomentent des troubles...

« Mais de peur que, dans ces questions et d'autres
« analogues qui se présentent dans les divers métiers,
« comme en ce qui concerne la durée du travail et les
« soins de la santé des ouvriers dans les industries,
« les pouvoirs publics n'interviennent mal à propos,

« vu surtout la variété des circonstances, des temps et des lieux... » (1)

Pourquoi cette réminiscence au moment d'aborder l'étude de la loi du 23 avril 1919 sur la journée de huit heures et de ses répercussions sur la durée du travail des agents des chemins de fer ?

La loi sur la journée de huit heures.

Deux principes sont formulés dans cette loi : 1° — la durée maximum du travail effectif est fixée à 8 heures par jour (art. 1^{er}) 2° — il est spécifié qu'en aucun cas la réduction des heures de travail ne pourra être une cause déterminante de la réduction des salaires (art. 2).

Les salaires se payent avec des produits : en imposant une diminution de la production et en interdisant en même temps une réduction des salaires, la loi civile semble lancer un défi à la loi économique.

Des règlements d'administration publique devaient déterminer les conditions d'application de la journée de huit heures aux diverses industries.

En attendant ces règlements, une commission fut instituée par l'arrêté ministériel du 24 avril 1919 qui eut pour mission de régler l'application de la loi au personnel des chemins de fer.

Cette commission était composée de délégués des ré-

(1) Encyclique *Rerum Novarum*.

seaux et de délégués du personnel, mais ceux-ci avaient été non pas élus par tous les agents des chemins de fer, mais choisis par le Ministre parmi les membres de la Fédération des Cheminots, affiliés à la C. G. T.

On s'explique mal qu'on ait appelé pour élaborer les nouvelles conditions du travail en collaboration avec les chefs responsables du service, des hommes qui poursuivent ouvertement le bouleversement de l'ordre existant par la lutte des classes.

Les commissions paritaires réussirent cependant à mener à bien le travail dont on les avait chargées. Tout le mérite en revient aux délégués des Réseaux qui, se trouvant en face d'adversaires déclarés, surent éviter que fussent tranchées les questions de principes.

« Si on prenait les conflits humains par leur petit côté, ils se résoudraient facilement, mais en les prenant par le grand côté, on élève le problème à propos des plus infimes questions et l'on débat des principes éternels. — Quand on met la question sur cette base, on n'en sort pas ». (1)

En 1919 on travaillait dans une atmosphère chargée d'électricité ; les questions qui se présentaient furent prises par leurs petits côtés et l'orage s'éloigna un peu. 43 conclusions furent rédigées, mais les points importants restaient dans l'ombre ; on n'avait pas dit sur quel espace de temps serait calculée la moyenne des 8 heures ; la distinction du service et du travail effec-

(1) OLIVIER MARTIN, *Cours d'Histoire du Droit Public*. Querelle de Philippe le Bel et de Boniface VIII.

tif n'était pas faite... Par ailleurs bien des détails étaient précisés, des textes presque tous favorables au personnel élaborés et appliqués.

Le principe de la loi des huit heures et la manière dont fut réglée son application dans les chemins de fer seront envisagés séparément.

1. — LE PRINCIPE.

L'argument qui paraît avoir déterminé le vote des huit heures en 1919 fut le suivant : à la suite de la guerre des millions d'hommes allaient être libérés dans un espace de temps très court ; pour éviter une crise de chômage qui aurait pu avoir les plus graves répercussions, on imposa une réduction du temps de travail, de manière à ce que la marchandise « travail » disponible sur le marché étant partagée entre un plus grand nombre, il y en eût pour chacun.

Quelle est la valeur de cet argument ?

Et d'abord, s'il s'agissait de faire face à une situation provisoire, — main-d'œuvre momentanément surabondante, — il fallait prendre des dispositions adaptées aux circonstances et non pas mettre en mouvement l'appareil législatif, qui crée des situations sinon définitives, du moins bien difficiles à modifier.

Si l'on examine comment la question se posait pour les chemins de fer, l'argument exposé apparaît sans valeur.

On avait pendant la guerre travaillé à plein rendement et tout le réseau français avait besoin d'être ré-

fectionné ; dans les ateliers, un nombreux matériel attendait des réparations ; le personnel de fortune utilisé pendant la guerre s'en allait en masse ; retraités, R. A. T., main-d'œuvre américaine, belge, balkanique... enfin un grand nombre d'agents du cadre qui n'avaient attendu que l'armistice pour prendre leur retraite. Pour boucher les vides, pour faire face à l'immense travail de reconstitution qui s'imposait, il fallait une main-d'œuvre considérable ; son recrutement était pénible surtout parmi les spécialistes.

Survient la loi de huit heures et l'obligation de l'appliquer immédiatement, sans paliers de transition, conformément aux conclusions paritaires.

2. — L'APPLICATION.

Pour appliquer la loi il fallut créer :

à la Traction, le temps de travail étant réduit, on dut multiplier les équipes, mécaniciens, chauffeurs, machines (1), bâtir pour loger le nouveau personnel... et aussi les nouvelles machines, construire des voies pour conduire aux nouveaux dépôts, recruter encore du personnel de gardiennage et d'entretien, le loger, le payer, etc... ;

dans le service des gares, grandes et petites, on peut

(1) Faute d'avoir instantanément la quantité de machines suffisante on dut recourir à la banalisation, système qui consiste à confier successivement une même machine à plusieurs équipes de mécaniciens et chauffeurs ; l'expérience a toujours prouvé que c'était une méthode déplorable au point de vue économique, chaque équipe s'en remettant à la suivante des soins d'entretien.

signaler pour un même trafic, que le personnel nécessaire passait en Avignon de 325 unités en 1914 à 420 en 1921, soit une augmentation de 29 0/0, à l'Ardoise (cas exceptionnel il est vrai), de 12 en 1913 à 23 en 1921 : augmentation : 91 0/0, à une petite gare comme Aubignas-Alba, de 3 en 1913 à 5 en 1921 : augmentation : 66 0/0.

Il n'y a pas lieu d'insister ici sur les charges financières de la loi de 8 heures, mais sur ses conséquences sociales. Avant de les étudier, on doit signaler que le régime des conclusions paritaires fut modifié à deux reprises pour les agents autres que les mécaniciens, chauffeurs et agents des trains, par les décrets des 14 septembre 1922 et 16 janvier 1925.

Les conséquences sociales de la loi du 23 avril 1919.

Les charges financières qui résultaient de la loi du 23 avril étaient ruineuses ; mais les répercussions les plus désastreuses de cette loi n'ont pas été celles qu'on peut mesurer par des chiffres.

Au P. L. M. la loi de huit heures avait rendu nécessaire la création de 20.000 emplois nouveaux (1) ; le personnel qui dut être recruté, non seulement n'avait pas la formation technique qu'il fallait, mais il lui manquait surtout la conscience de ses devoirs et de ses responsabilités. L'ensemble cohérent et discipliné que formait jadis l'armée des cheminots, était submergé dans les éléments étrangers qui constituèrent un ter-

(1) Rapport à l'Assemblée générale du 25 avril 1921.

rain favorable où des meneurs révolutionnaires semèrent la mauvaise graine.

Les grèves de février, mars et mai révélèrent le danger : l'opinion publique se ressaisit ; le **Gouvernement** appuya de son autorité la répression indispensable et déclara le 14 mai qu'il n'interviendrait en **aucun cas** pour faire rapporter les révocations et autres mesures disciplinaires.

Depuis l'ordre est revenu.

Mais les vieux serviteurs du P. L. M. sentent bien qu'il y a quelque chose de changé, que les rapports des agents avec leurs chefs ne sont plus, ne peuvent plus être les mêmes qu'autrefois ; il faudra beaucoup de temps pour oublier les jours sombres de l'après-guerre.

*
**

Qu'y a-t-il donc de changé ? Il est peut-être possible de discerner quelques-uns des indices par lesquels s'est manifesté le changement de mentalité.

1°. — En de nombreuses circonstances on a dû instaurer plusieurs équipes assurant le service successivement, au lieu d'une. La coordination des efforts en souffre ; il n'y a plus l'unité ni l'émulation d'autrefois.

2°. — L'assimilation dans le vieux personnel des éléments étrangers est lente. Elle n'est pas encore complète.

3°. — Le personnel ancien, aussi, a changé. On lui a tant répété qu'on abusait de ses forces et de son bon

vouloir ! il se garde maintenant trop souvent d'un effort : des agents qui naguère restaient d'eux-mêmes au-delà de leur temps de service toutes les fois qu'il était nécessaire, quittent leur travail juste à l'heure prévue sans se soucier de ce qui peut rester à faire. Il n'y a plus l'amour-propre professionnel de naguère.

4°. — Beaucoup d'entre eux, leur huit heures faites, vont travailler ailleurs : ils ne sont plus « exclusivement » cheminots. Dans une organisation où une discipline rigoureuse est nécessaire, il est bon que chacun se façonne d'après un moule commun, il est mauvais que les influences extérieures viennent modifier la « déformation professionnelle » nécessaire au cheminot.

La constatation de cette habitude très répandue de travailler au dehors suffit pour condamner le principe de la journée de huit heures... Il prouve en effet que l'homme a besoin d'être absorbé par son travail pendant un temps plus long.

*
**

Des exemples précis — il s'agit de cas particuliers, mais ils sont tous concordants — permettent d'affirmer que l'habitude de chercher un supplément de ressources dans un travail complémentaire est surtout répandue parmi les agents qui ont le souci d'élever des enfants et de leur donner une éducation complète.

Qui oserait nier que beaucoup de ceux qui n'ont pas ce mobile emploient à dépenser, à consommer, le temps jadis consacré à travailler, à produire ?

...Et comme la France a besoin de produire elle fait appel à la main-d'œuvre étrangère ; il lui en coûte des milliards chaque année (1).

On parle au peuple de « bien-être » — mais en lui interdisant le travail on lui retire le moyen de s'en procurer, en même temps qu'on augmente ses besoins en lui imposant trop d'heures inoccupées : ainsi agit-on contre son bonheur.

(1) Cf. La loi de huit heures et la main-d'œuvre étrangère.
J. des Débats, 5 juillet et 11 octobre 1926.

CHAPITRE III

ETUDE DETAILLEE DE L'EVOLUTION DE LA REMUNERATION DES POSEURS DE LA VOIE

SECTION 1^{re}. — L'ÉVOLUTION DU TEMPS DE TRAVAIL DES
POSEURS DE LA VOIE.

SECTION 2^e — L'ÉVOLUTION DU SALAIRE DES POSEURS
DE LA VOIE.

Les modalités du paiement des salaires des agents de chemins de fer ont été esquissées ; les mesures qui ont successivement diminué le temps de travail ont été énumérées. Le moment est venu d'étudier avec un peu plus de détails comment a évolué la rémunération d'une catégorie d'agents de chemins de fer déterminée, prise comme type. Le titre de ce chapitre indique les poseurs de la voie.

Pourquoi les poseurs ?

Pourquoi pas les mécaniciens bien plus intéressants ?

Pourquoi pas les hommes d'équipe, ou tels autres agents de l'exploitation, plus exclusivement cheminots ?

Parce que les poseurs de la voie, recrutés surtout

parmi les travailleurs de la terre, représentent un travailleur type, intermédiaire entre le paysan et l'ouvrier.

Parce que les poseurs de la voie se rendent plus sympathiques par leurs tendances syndicalistes moins marquées qu'ailleurs, par leurs revendications plus modérées, plus raisonnables que celles des autres agents ; plus près de la terre, ils ont plus le sens du possible, — plus de « bon sens », peut-être...

Parce que les poseurs de la voie, restés longtemps les parents pauvres de la grande famille cheminote, sont considérés comme des manœuvres ; or on leur demande parfois des travaux délicats d'ouvriers d'art (1).

Parce que les conditions de travail des poseurs de la voie n'ont pas changé depuis 50 ans, ce qui permet une comparaison exacte dans le temps ; — il n'en serait pas de même pour les mécaniciens, par exemple, car la vitesse des trains a changé, la signalisation s'est perfectionnée.

Parce que les poseurs de la voie sont des agents qui font du travail, et non de la présence, pendant tout le temps de leur service.

Enfin parce qu'on constate un grand mouvement d'aspiration qui entraîne vers les emplois des autres services les ouvriers de la voie, ce qui prouve que la situation de ces derniers est moins recherchée : si donc

(1) Exemple : Le sabotage des traverses. — Pour refaire en la déplaçant sur une traverse une entaille devenue défectueuse, le poseur emploie un outil, l'herminette, à tranchant courbe, avec lequel il doit réaliser une surface plane ayant une inclinaison requise : ce n'est qu'en faisant preuve d'une réelle habileté qu'il arrive à un résultat convenable.

on montre qu'elle s'est constamment améliorée depuis cinquante ans, la démonstration sera vraie, *à fortiori*, pour les autres catégories d'agents.

L'étude de l'évolution de la rémunération, c'est l'étude de l'évolution du quotient $\frac{\text{prix du travail}}{\text{temps du travail}}$ (1).

Le temps de travail sera mesuré par le nombre d'heures annuel, ce qui permettra de tenir compte aussi bien des modifications du temps de travail comptées par an, comme les cinquante-deux jours de repos, que de la diminution du nombre d'heures de travail par jour.

Le prix du travail sera le salaire ou traitement annuel.

Dans un but de clarté, l'évolution du temps de travail, puis les modifications des salaires seront envisagées successivement : mais il ne faut pas perdre de vue que les deux questions sont connexes, puisque la rémunération peut être augmentée aussi bien par la diminution du temps de travail demandé pour un salaire déterminé que par l'augmentation du prix du travail par unité de temps.

(1) Le mot « rémunération » est donc employé ici avec un sens plus étroit que dans les précédents chapitres.

SECTION I

L'évolution du temps de travail des poseurs de la voie.

§ 1. — *Régime en vigueur jusqu'en 1901.*

Jusqu'en 1891, le temps de travail des brigades était fixé par saison par l'ingénieur de l'arrondissement. Ce système avait l'avantage de tenir compte des variations du climat suivant les altitudes et les latitudes des différents arrondissements du réseau et des usages locaux. Le temps ramené à l'année, variait suivant les régions et dans l'ensemble était légèrement supérieur à 3.650 heures.

Il fut fixé à ce chiffre à partir de 1891 par des instructions données aux ingénieurs de la Voie, ainsi libellées : « Les ordres de services publiés en exécution de l'article 44 du règlement général pour les poseurs devront être révisés de façon à limiter à onze heures la durée du travail journalier effectif des poseurs pendant les jours les plus longs et à dix heures la moyenne générale de la durée de ce travail pour l'année entière, les congés n'étant pas déduits dans le calcul de cette moyenne ».

Ces congés sont de six jours, exceptionnellement de neuf, à solde entière.

La règle des 3.650 heures de travail restera en vigueur en principe jusqu'en 1919.

§ 2. — *L'arrêté de 1901.*

Règles de l'arrêté.

L'un des arrêtés qui furent pris à partir de 1899 pour réglementer la durée du travail et des repos des agents des chemins de fer dont le service intéresse la sécurité, celui du 10 octobre 1901, vise les agents chargés de la surveillance, de l'entretien et du remaniement des voies.

Il pose les principes suivants :

La durée du travail effectif ne pourra dépasser douze heures par vingt-quatre heures.

La durée minimum ininterrompue du grand repos journalier sera de 9 heures.

Il y aura, vers le milieu de la journée, un petit repos d'une heure environ pour le repas pris sur place.

Quand la durée du travail effectif dépasse onze heures, il sera accordé en outre un repos supplémentaire d'environ une demi-heure, soit le matin, soit l'après-midi.

L'Administration est seule qualifiée pour autoriser des dérogations permanentes à ces prescriptions et seulement dans des cas spéciaux justifiés par les nécessités du service.

En plus des petits repos qui interrompent la journée de travail, et du grand repos de chaque jour, l'arrêté impose des repos plus étendus qu'on a par la suite appelés repos périodiques. Ces repos sont d'une journée par mois au moins ; la journée du repos pério-

dique englobe tout l'intervalle compris entre deux nuits de repos consécutives.

Deux journées de repos afférentes à deux mois consécutifs peuvent être cumulées, mais il ne doit y avoir en aucun cas un intervalle de deux mois sans journée de repos.

Il est spécifié qu'aucune dérogation aux prescriptions qui concernent les repos périodiques ne sera admise.

L'arrêté ne fixe pas l'amplitude de la journée de travail, c'est-à-dire le temps maximum dans lequel doit être décompté chaque jour l'ensemble du travail et des petits repos à partir du commencement du travail du matin, ou encore la durée du service quotidien. Cette amplitude ne résultait que de la fixation à huit, neuf ou dix heures de la durée du grand repos journalier, ce qui laissait en moyenne une amplitude possible de quinze heures.

Ce que fait la Compagnie.

Elle accorde un dimanche ou jour férié sur deux, soit trente jours par an de repos « périodiques » au lieu de douze.

Mais sur ces trente jours, douze correspondent aux repos périodiques fixés par l'arrêté; pendant ces jours-là, les agents doivent être autorisés à quitter leur résidence, tandis que pendant les autres jours, ils restent à disposition, de manière à ce qu'en cas d'accident ou de travaux urgents, on puisse les trouver. Lorsqu'on est amené à les retenir ainsi sur le chemin de fer pen-

dant un de leurs grands repos mensuels, les agents peuvent ou demander le supplément de paie qui leur est attribué par l'article 53 du règlement sur les poseurs, ou obtenir soit un dimanche, soit dans le courant de la semaine, la restitution des repos périodiques supprimés.

La durée normale du travail effectif est limitée à onze heures pendant les jours longs de l'année, et la moyenne générale de la durée du travail pendant une année est fixée à dix heures ; les congés et les repos n'étant pas déduits dans le calcul de cette moyenne, cela donne 3.650 heures par an, tandis que l'arrêté accordait aux Compagnies douze heures de travail sur vingt-quatre, avec douze jours (un par mois) à déduire, ce qui faisait un maximum théorique de 4.236 heures.

§ 3. — *Les cinquante-deux jours de suspension de travail.*

A partir de 1901 et pendant dix-huit ans, aucune intervention extérieure ne vint bouleverser l'organisation du travail du personnel de la Voie. En 1906, les Compagnies avaient accordé cinquante-deux jours de suspension de travail à tout leur personnel.

La répartition de ces cinquante-deux jours a varié à plusieurs reprises entre 1906 et 1914, mais sans que la durée totale du travail annuel soit modifiée.

A la veille de la guerre, cette répartition avait été fixée de la manière suivante pour le personnel des brigades :

Étaient considérés comme jours de repos pour les trois quarts de l'effectif des brigades le 1^{er} janvier, le 14 juillet, le jour de la Toussaint et le jour de Noël, ainsi que les dimanches, à l'exception de ceux qui sont le plus voisins de ces quatre jours fériés, qui étaient traités comme jours de travail ordinaire.

Chaque agent des brigades bénéficiait de trois jours de repos sur quatre ; il avait ainsi 39 jours de repos par an ($\frac{52 \times 3}{4}$).

En dehors de ces repos, il était alloué :

1°. — Douze jours de congé annuel, pouvant être pris isolément ou cumulés en tenant compte des convenances personnelles des agents et, bien entendu, des nécessités du service.

Si ces douze jours étaient cumulés, les dimanches étaient défalqués, ce qui permettait aux agents d'avoir en réalité quinze jours de repos consécutifs.

2°. — Un jour de repos complémentaire à prendre dans le courant de l'année, en tenant compte également des convenances de l'agent et des nécessités du service. Le cas de « nécessité de service » qui joue le plus fréquemment est celui où un chef et son subordonné, assurant une partie du service déterminée, désirent s'absenter en même temps ; le moins avancé en grade doit, à défaut d'entente, faire plier ses convenances personnelles devant les nécessités de service : il en est ainsi dans toutes les administrations.

Les agents des brigades pouvaient s'absenter de leur

résidence pendant leurs douze jours de congé, le jour de repos complémentaire, et en outre pendant les deux tiers de leurs autres jours de repos (dimanche ou jour férié assimilé). Pendant le deuxième jour de repos après celui où ils sont de service, ils devaient rester à disposition et ne pas s'absenter de leur résidence.

Un système de feuilles nominatives permettait de tenir le compte des repos et congés accordés; ces feuilles étaient entre les mains des conducteurs de la voie et rangées par eux dans des classeurs ; elles suivaient les agents dans leurs déplacements. Si l'un d'eux passait de la subdivision A à la subdivision B, le conducteur de la voie A faisait parvenir la feuille nominative à son collègue B, qui n'avait ainsi qu'à prendre la suite de la comptabilité établie par le conducteur A.

§ 4. — *Les conclusions paritaires de 1919.*

Conformément à la conclusion n° 31 de la commission paritaire, le nombre de jours de repos est porté de 40 à 52 par an, indépendamment des douze jours de congé.

Quant au travail des poseurs de la voie, il est ainsi réglementé par la conclusion n° 5 :

« La durée du travail effectif pour les cantonniers (1)
« ou poseurs des cantons ou équipes sera de huit heures, en deux séances coupées par un repos pour le
« repas du milieu de la journée.

(1) A partir de 1919, le terme de « cantonnier » tend à remplacer celui de « poseur de la voie ».

« La durée de ce repos ne pourra être inférieure à
« une heure ; son horaire sera fixé en tenant compte
« des circonstances locales.

« La durée de travail ne comprendra pas les inter-
« ruptions pour casse-croûte, au cas où il en serait
« prévu, après entente avec les équipes.

« Les cantonniers ou poseurs ont à effectuer un par-
« cours à pied pour se rendre de leur domicile à leur
« lieu de travail et vice-versa. Si, dans chaque par-
« cours considéré isolément, la distance comptée à
« partir du point d'entrée habituel dans le canton et
« mesurée le long de la ligne est supérieure à deux
« kilomètres, on comptera dans la durée du travail
« effectif le temps de marche correspondant au par-
« cours effectué au-delà de ces deux kilomètres, et éva-
« lué à raison de quinze minutes par kilomètre.. »

On ne spécifie pas si les huit heures se calculent par jour, par semaine, par an ou autrement : en fait il ne fut pas question de récupérer le travail perdu par suite du mauvais temps, ce qui se traduisit pour les Compagnies par une perte sèche d'un nombre d'heures de travail énorme.

Dans ces conditions, il est impossible de chiffrer même approximativement, le temps de travail effectif qui résulta, sur une période d'une année, de la réglementation des conclusions paritaires.

*
**

Le quatrième paragraphe de la cinquième conclusion

appelle quelques observations : il maintient le principe du décompte dans la durée du travail d'une partie du trajet nécessaire pour se rendre au lieu de ce travail. Ce qui rend ce principe admissible pour les poseurs de la voie, c'est le changement du lieu du travail d'un jour à l'autre. Une brigade de poseurs doit entretenir une certaine longueur de voie. La distance entre les points extrêmes de la partie de la voie confiée à une même brigade varie sur le P. L. M. de 6 kilomètres (lignes à double voie) à 8 kilomètres (lignes à voie unique). Suivant que la partie de la voie qui a besoin de réparations est à un bout du chantier ou à l'autre, un même poseur peut avoir un parcours assez variable à effectuer.

Admettre que la totalité de ce parcours soit comptée dans la durée du travail serait créer un précédent dangereux : tous les autres agents des chemins de fer ne manqueraient pas de solliciter des mesures analogues. Il n'est pas besoin d'insister sur les conséquences qu'entraîneraient de tels principes dans l'exploitation : supplément de dépenses, impossibilité de contrôler les heures d'arrivée et de départ des différents agents, diminution du rendement de l'ensemble par suite de la non coordination des efforts individuels.

Il y a donc de graves inconvénients à compter comme travail le temps nécessaire pour se rendre au lieu du travail. On le fait cependant dans le cas spécial des poseurs de la voie, à partir du moment où le parcours qu'ils ont à effectuer le long de la voie pour se rendre

à leur travail dépasse une distance de deux kilomètres.

Cette distance est comptée du domicile de l'agent s'il habite dans l'enceinte du chemin de fer, sinon, soit du point de la voie le plus rapproché du domicile, soit du point de la voie que l'agent peut atteindre le plus commodément.

Une des anomalies les plus prononcées de la réglementation de 1919 est à relever dans l'évaluation du temps nécessaire pour parcourir 1 kilomètre : ce temps est fixé à quinze minutes. Le soldat avec son chargement complet met 10 minutes pour faire un kilomètre (1).

C'était un abus de compter 15 minutes.

§ 5. — *Le décret du 14 septembre 1922.*

La durée du travail, à la fin de 1922, est déterminée par le décret du 14 septembre 1922, applicable le 15 octobre ; en fait il ne fut appliqué aux brigades de poseurs qu'à partir de 1923. Ce décret fixe à 2.504 heures par an la durée du travail effectif du 1^{er} janvier au 31 décembre ; il s'agit des années normales, il est entendu qu'il faut ajouter 8 heures pour les années bissextiles.

Ce temps de travail correspond à 8 heures par jour, 52 jours de repos étant déduits :

$$(365 - 52) \times 8 = 2.504.$$

(1) Allure : 5 kilomètres suivis d'une halte de 10 minutes en une heure.

Par ailleurs les dispositions du Statut du personnel élaboré en 1920 portent (L. II, art. 2) :

« Indépendamment des cinquante-deux jours de repos hebdomadaire, les agents commissionnés à service continu ont droit à un congé de quinze jours payés dans lesquels ne seront pas comptés les jours de repos hebdomadaire. »

Il eut été rationnel et facile de concilier ces deux dispositions : les 120 heures de travail correspondant aux 15 jours de congé seraient récupérées par un léger allongement des journées de travail.

Ce n'est pas ainsi que la question fut résolue.

Les Compagnies décidèrent que les 120 heures de travail correspondant aux 15 jours de congé ne seraient pas récupérées, ou, si elles l'étaient, seraient payées au tarif des heures supplémentaires.

Il en résulta, pour le service des poseurs, une durée totale annuelle de travail effectif de 2.384 heures (2.504—120).

A la différence du régime issu des conclusions paritaires, la durée du travail se calcule sur une période d'une année, ce qui donne une certaine élasticité au service.

Malgré la limitation à 10 heures du maximum du temps de travail journalier, cette élasticité est très utile pour l'organisation des travaux de la voie, en raison de la faculté qu'elle donne de récupérer les heures de travail perdues par suite des intempéries.

Cette récupération est même prévue par le décret sur

une période autre que celle du 1^{er} janvier au 31 décembre. L'article 16 précise en effet (paragraphe 3) :

« Dans le cas où l'interruption est due aux intempéries saisonnières, la récupération des heures perdues pendant le semestre d'hiver (octobre-mars), peut-être réalisée pendant le semestre d'été, sans toutefois que le nombre d'heures récupérées en dehors des délais fixés au deuxième alinéa (1) du présent article puisse dépasser 180 par an ».

Ce texte est particulièrement intéressant : il est clair que le cadre 1^{er} janvier-31 décembre n'eut pas permis de récupérer facilement toutes les heures de travail perdues par suite du mauvais temps si fréquent en automne.

A la suite de ces dispositions purent être adoptés des tableaux de service tenant compte de la rigueur du climat dans les parties montagneuses du réseau, ou des usages locaux.

Mais surtout la réglementation de 1922 permit de conserver groupées les équipes complètes sur le chantier pendant tout le temps du travail. Ainsi les tournées pour la visite des voies peuvent être faites en dehors de la période journalière du travail effectif ; il suffit de grouper le temps nécessaire à plusieurs tournées et de le compenser par l'octroi de journées de repos.

Il en est de même du temps nécessaire pour se ren-

(1) Cet alinéa fixe les délais de récupération des heures de travail perdues par suite de causes accidentelles autres que les intempéries saisonnières.

dre au chantier ; ce temps d'ailleurs n'est plus compté qu'à raison de douze minutes par kilomètre et seulement quand le total des trajets aller et retour dépasse 5 kilomètres, et sur l'excédent. Les distances sont comme précédemment comptées entre le chantier, et, soit le domicile, pour les agents logés dans l'enceinte du chemin de fer, soit, pour les autres, le point habituel d'entrée dans le canton, ou le point de la ligne le plus rapproché du domicile.

La compensation du temps supplémentaire ainsi compté dans la durée du travail peut avoir lieu le même jour pour le personnel d'une même brigade ; elle peut aussi être imputée sur la récupération des heures perdues par suite d'intempéries. On peut encore, mais en le rémunérant, imputer ce temps sur les 120 heures correspondant à la récupération du congé annuel. On se rend compte d'un grand effort pour introduire de la souplesse dans les conditions de travail.

Le décret prévoit trois sortes de dérogations : l'une, qui ne sera pas envisagée ici, a trait aux travaux exécutés dans l'intérêt de la Défense Nationale sur un ordre du Gouvernement. Les deux autres visent :

1°. — Les travaux urgents nécessaires pour prévenir des accidents imminents ou réparer ceux survenus au matériel, aux installations ou aux bâtiments ;

2°. — L'hypothèse où un surcroît extraordinaire de travail serait nécessaire : il est accordé pour y faire face un supplément de 450 heures par an.

Il est spécifié que les excédents de service effectués par application de ces dérogations seront rémunérés ou

compensés. On ne conçoit pas la compensation pour les 450 heures rendues nécessaires par un surcroît de travail, puisque par hypothèse, elles sont un excédent des 2.504 (2.384) heures normales.

Les heures rémunérées le sont au taux de $\frac{T}{2384}$

T étant le traitement annuel.

Cette réglementation rendit nécessaire le décompte individuel du travail effectif fourni ; un système de fiches individuelles permit de l'établir.

§ 6. — *Le décret du 16 janvier 1925.*

Le décret du 16 janvier 1925 limite à 8 heures par jour la durée du travail dans la limite de 298 journées de travail par an (art. 2) : ce qui fait, par an, 2.384 heures de travail permises au lieu de 2.504.

De plus, en principe, le temps est décompté par jour.

En fait on ne pouvait revenir à un tel système, contre lequel l'opinion s'était révoltée après 1919. Aussi, au principe du décompte par jour, est accolé, dans le décret, le principe du décompte par périodes de dix jours. La présentation est même assez fâcheuse ; l'article 2 pose le principe du décompte par jour, puis ajoute :

« Toutefois, à cette limitation pourra être substitué
« l'un des deux modes ci-après :

« 1° Limitation, etc...

« 2° Etc...

Il semble donc qu'après avoir indiqué sa préférence

pour la première formule, le Ministre accorde la possibilité d'en choisir une parmi deux autres, placées sur le même plan.

La réalité est autre. Le paragraphe « 1° » est bien un « mode » de décompte de la durée du travail susceptible d'être substitué au décompte par jour. Ce paragraphe permet le décompte par périodes de dix jours. Au contraire le « 2° » contient une exception aux deux autres règles. Ce paragraphe en effet ne concerne pas les agents des chemins de fer en général, mais une catégorie spéciale et bien déterminée d'agents : les travailleurs de la voie.

Cette question de présentation a son importance. La réglementation du travail des agents des chemins de fer est extrêmement délicate : il est des principes de rédaction élémentaires ; faute de les respecter, les auteurs du décret de 1925 ont contribué à mettre de la confusion et de l'obscurité dans une matière où il est particulièrement indispensable de procéder avec ordre et clarté.

Si l'on voulait rédiger sous forme de principes généraux les conditions du travail des ouvriers de la voie, il fallait faire un décret spécial pour eux, de même que, pour les mécaniciens et chauffeurs, par exemple, on a rédigé à diverses reprises des textes particuliers.



Le régime qui résulte du décret de 1925 permet 2.384 heures de travail par an.

Pour les cantonniers de la voie, la « limitation du

« travail effectif (lire : « de la durée du travail effectif ») est fixée à un maximum égal à autant de fois « huit heures qu'il y a de journées de service par périodes successives n'excédant pas 90 jours, compte « tenu des repos et congés prescrits par des dispositions légales ou par le statut du personnel des chemins de fer... »

La durée du travail se calcule ainsi sur une période plus courte que pendant le régime antérieur, mais plus longue que pendant celui des conclusions paritaires.

C'est d'ailleurs une des caractéristiques du décret de 1925. Il organise une réglementation beaucoup moins souple que celle du décret de 1922, mais beaucoup plus souple que celle des conclusions paritaires.

Avec le régime de 1925, on dispose de 90 jours pour récupérer le temps perdu ou compenser les excédents de temps de service.

Il y a aussi le temps perdu pendant la mauvaise saison, par suite à la fois du mauvais temps et de la brièveté du jour. Pour le récupérer, le deuxième paragraphe du « 2° » de l'article 2 du décret pose la règle suivante :

« Pour toutes ces équipes, il est admis que la journée « normale de huit heures pourra être allongée pendant « une durée de trois mois, sans toutefois dépasser neuf « heures. Ces heures faites en plus seront compensées « pendant trois autres mois de l'année. »

On abandonne la formule si pratique et si claire des six « mauvais mois » (octobre-mars) et des six « bons mois » (avril-septembre), entre lesquels se faisait la

compensation, pour revenir au cadre de l'année, bien étroit dans le cas particulier envisagé.

Il s'agissait de tirer de ce texte le moyen de récupérer le temps probable pouvant être perdu pendant les journées courtes de la fin de l'année et dont la récupération ne pouvait plus être reportée à l'année suivante. La remarque suivante a permis d'y arriver : il n'est pas dit qu'il s'agit de trois mois consécutifs ; il en résulte la possibilité de faire porter la compensation sur trois mois non successifs. Par exemple, on peut prévoir l'organisation du travail à raison de 7 heures par jour du 1^{er} janvier au 15 février, et du 15 novembre au 31 décembre, et à raison de 9 heures pendant trois mois d'été.

*
**

L'échelle de 90 jours rendit plus difficile le maintien des équipes groupées pendant la durée du travail, d'autant plus qu'on rétablissait la disposition relative au décompte dans la durée du service des parcours un peu longs à raison de 15 minutes par kilomètre. Ce décompte reste prescrit quand le total des trajets d'aller et de retour entre le chantier et le domicile (ou le point de la voie le plus rapproché) dépasse 5 kilomètres, et sur l'excédent.

Il a pour effet d'augmenter la durée du service journalier ; ce temps supplémentaire doit être rendu pendant la période de 90 jours. Si l'on remarque qu'on ne dispose plus de 120 heures, correspondant au congé annuel, pour imputer le temps des trajets, on peut voir

que par tous ses aspects, la réglementation de 1925 est bien étroite.

Pratiquement, on ne peut plus poser comme règle que tous les agents devront tous être présents en même temps pendant toute la durée de la journée de service.

Il y a en effet d'autres compensations à considérer que celle correspondant au temps des trajets pour se rendre au chantier : il y a celle du temps correspondant à la visite des voies, aux tournées d'entretien et d'allumage des signaux, etc... Ce temps est décompté d'une manière différente de celui des trajets ordinaires : il n'en a pas été question au cours de l'étude des réglementations antérieures parce qu'aucune question de principe n'avait été soulevée. Mais en 1925 il va falloir s'occuper de compenser tous ces éléments du service de la manière la plus économique possible. A cet effet les principes suivants sont posés.

Il est recommandé :

1°) que les agents composant une équipe soient tous présents le matin à l'heure fixée pour l'ouverture du chantier ;

2°) que le temps correspondant à la durée des trajets à pied soit groupé pour être compensé le samedi après-midi, ou imputé sur les dimanches ou jours fériés alloués en sus des 52 jours réglementaires.

Mais ces deux formules ne permettent pas toujours de compenser dans la période de 90 jours tout le temps des excédents de service. On est conduit alors à récu-

pérer le surplus dans la matinée du samedi, et, si c'est encore insuffisant, à restituer le reste à la fin de l'après-midi des autres jours de la semaine.

*
**

Les dérogations permises pour effectuer les travaux nécessaires pour prévenir ou réparer des accidents sont les mêmes qu'en 1922.

Par contre, il n'est accordé que 75 heures supplémentaires par an (au lieu de 450 !) pour faire face à un surcroît extraordinaire de travail que les circonstances peuvent rendre nécessaire. Ces heures doivent être payées au tarif prévu pour les heures supplémentaires.

Bien des agents regrettent cette disposition qui leur supprime le moyen d'augmenter leurs ressources autant qu'ils le voudraient et autant qu'il serait souvent désirable de le faire, surtout pour ceux qui ont charge d'âmes.

Les feuilles individuelles de décompte des repos réglementaires et des repos de compensation furent adaptées à la nouvelle réglementation.

SECTION II

L'évolution du salaire des poseurs de la voie.

Il résulte d'une note du 9 novembre 1869 que les poseurs de la voie étaient alors divisés en 3 classes : à 85, 80 et 75 francs par mois. Le 21 juin 1876 ces chiffres furent majorés de 5 francs. La répartition suivante

donnée sur une note de 1881 permet de chiffrer le salaire moyen à 84 francs.

1^{re} classe : 90 francs (930 agents).

2^{me} classe : 85 francs (1.210 agents).

3^{me} classe : 80 francs (1.798 agents).

Dans les répartitions ultérieures, le salaire moyen est calculé d'après le pourcentage de répartition dans les diverses classes ; mais comme ce pourcentage est pour les classes supérieures un maximum vers lequel on tend sans pouvoir le dépasser, il en résulte que le chiffre moyen de 84 francs de 1881 devrait être très légèrement majoré pour être comparé avec ceux qui vont être indiqués pour les années suivantes.

Par décision du Conseil d'Administration du 14 avril 1881 le salaire minimum des poseurs est fixé à 85 frs ; la mesure est applicable à partir du 1^{er} avril.

La répartition est ainsi modifiée :

1^{re} classe 20 0/0 de l'effectif à 95 francs par mois.

2^{me} classe 40 0/0 de l'effectif à 90 francs par mois.

3^{me} classe 40 0/0 de l'effectif à 85 francs par mois.

Ce qui donne un salaire moyen de 89 francs.

A la même époque des suppléments de salaires sont alloués quand, la journée de travail finie, les agents sont requis d'urgence pour réparer les voies et assurer la libre circulation des trains. Des gratifications pour services exceptionnels peuvent être attribuées à l'occasion.

Outre ces suppléments et gratifications, une certai-

ne somme est répartie entre les agents qui se sont distingués dans tout le courant de l'année par leur bonne tenue et leur bon travail. Son montant global est fixé par arrondissement, suivant l'état du budget et les résultats obtenus sous le rapport du bon entretien des voies. Les gratifications ainsi allouées vont de 10 à 50 francs.

Ces mesures semblent remonter à une date antérieure à 1882.

Sans doute la somme affectée à ces gratifications représentait-elle la différence entre le salaire des poseurs, d'après le pourcentage théorique, et celui qui résultait de la répartition réelle entre les classes. Ce qui tend à justifier ce fait, c'est que ces gratifications paraissent avoir été allouées sur l'initiative du Chef du service de la Voie et non du Directeur.

L'hypothèse a paru mériter d'être signalée comme un exemple à la fois de simplification comptable et de décentralisation à l'intérieur d'une grosse entreprise.

Le 1^{er} juillet 1882 naissent les indemnités de résidence. Elles sont de 40 francs par mois à Paris et s'ajoutent au traitement. Elles seront attribuées pendant vingt ans.

Le régime institué en 1881 fut modifié à partir du 1^{er} janvier 1892.

Une nouvelle classe de poseurs est créée, et la répartition nouvelle est la suivante :

1^{ère} classe 10 0/0 à 100 francs.

2^{ème} classe 30 0/0 à 95 francs.

3^{ème} classe 30 0/0 à 90 francs.

4^{ème} classe 30 0/0 à 85 francs.

Elle fait ressortir un salaire moyen de 91 francs.

Le 31 décembre 1893, cette répartition nouvelle n'était pas atteinte.

Des renseignements fournis à l'occasion d'une enquête faite par le Ministère des Travaux Publics en 1894, il résulte que la répartition à cette date était la suivante :

1^{ère} classe 305 agents, soit environ 5 0/0 ;

2^{ème} classe 1.131 — 20 0/0 ;

3^{ème} classe 1.715 — 30 0/0 ;

4^{ème} classe 2.400 — 45 0/0 ;

Le salaire moyen ressort à 89 fr. 25.

D'ailleurs ce n'est jamais que progressivement qu'on approche des pourcentages maximums fixés.

Les 1^{er} juillet 1898 et 1900, le régime est ainsi modifié :

		Répartition de :	
		1898	1900
Hors classe, à 110 francs.....		5 0/0	5 0/0
— à 105 francs.....		5 0/0	10 0/0
1 ^{ère} classe à 100 francs.....		15 0/0	30 0/0
2 ^{ème} — à 95 francs.....		25 0/0	25 0/0
3 ^{ème} — à 90 francs.....		25 0/0	20 0/0
4 ^{ème} — à 85 francs.....		25 0/0	10 0/0

Le salaire moyen est donc porté à 93 fr. 25 en 1898 et à 96 fr. 25 en 1900.

Vers 1900, les traitements du petit personnel de l'Exploitation comprenaient l'indemnité de résidence, et par suite, les retenues pour la retraite se faisaient sur des chiffres plus élevés que pour le personnel correspondant de la Voie (et aussi les versements de la Compagnie). D'où de nombreuses pétitions des agents de la Voie qui demandaient l'assimilation des poseurs aux hommes d'équipes de l'Exploitation à ce point de vue.

Le principe de cette assimilation fut admis au mois de mai 1900.

Restait à faire tout le travail de refonte des traitements du personnel de la Voie pour y incorporer les indemnités de résidence. On en profita pour reviser ces indemnités sur l'ensemble du réseau : ce travail dura deux ans.

Entre temps, l'Ingénieur en chef de la Voie n'avait pas manqué de signaler les inconvénients du nouveau système qui aboutissait à la création d'échelles de traitements différentes sur les divers points du réseau.

Si un agent promu dans une classe supérieure et muté d'un point à un autre comprenait facilement que l'indemnité de résidence fût réduite, pourrait-on lui faire admettre que, malgré sa promotion, le montant de son traitement fût diminué ? La difficulté était moindre dans le service de l'Exploitation où les débouchés plus nombreux permettaient en général l'avancement sur place.

On dut reconnaître le bien fondé de ces observations et il fut décidé qu'à l'agent muté par promotion serait maintenu, à titre personnel, son traitement s'il était

supérieur à celui de sa nouvelle résidence. Bien entendu, il n'en serait pas ainsi dans le cas où la mutation serait opérée pour la convenance personnelle de l'agent ou à titre de sanction disciplinaire.

A la suite d'une enquête minutieuse organisée par le service de la Voie dans chaque région, ligne, localité, au point de vue de la cherté des vivres, des loyers et de la difficulté des approvisionnements, l'incorporation des indemnités de résidence dans les traitements est décidée dans la séance du Conseil du 1^{er} août 1902. La moyenne générale sur l'ensemble du réseau des nouveaux traitements des poseurs est fixée à 1.205 frs par an.

Au système des classes est substitué celui des échelles de traitement : suivant le prix de la vie, on découpe une échelle parmi les échelons supérieurs, moyens ou inférieurs.

L'échelle des poseurs de Paris comprend huit échelons, de 115 à 150 francs.

Les deux échelons inférieurs (115 et 120 francs) donnaient un chiffre de traitement inférieur à celui qu'avaient antérieurement les moins favorisés des poseurs de Paris, compte tenu de l'indemnité de résidence ; aussi ne furent-ils appliqués qu'au personnel embrigadé après l'application de la mesure (1^{er} janvier 1903).

Il y a onze autres échelles : la plus basse a six échelons : 85 à 110 francs ; la plus élevée en a sept : de 110 à 140 francs.

Plusieurs remaniements furent apportés aux échelles, dans un but de simplification ou de justice.

En novembre 1908, on décide d'assimiler, à partir du 1^{er} janvier 1909, les salaires des poseurs à ceux des hommes d'équipe. Par suite, l'échelle des poseurs de Paris est portée de huit à neuf échelons (115 francs-155 francs). Le passage du premier au deuxième échelon a lieu automatiquement après une année d'embri-gadement : on peut voir là un précédent à l'avance-ment automatique à l'ancienneté.

Le 1^{er} juillet 1910 les indemnités de cherté de vie font leur apparition. Elles varient de 5 à 10 francs par mois en province et de 10 à 15 francs par mois à Paris sui-vant l'importance du traitement. A Paris celles qui intéressent les poseurs de la Voie sont de 15 francs jusqu'à 135 francs de traitement mensuel, 12 francs par mois au-delà de 135 francs jusqu'à 160.

Le 1^{er} octobre 1910 on supprime le premier échelon de toutes les échelles : il n'en reste donc plus que huit (120-155) à celle de Paris. Cela a pour effet de relever le chiffre du salaire moyen.

Le 1^{er} janvier 1911 un relèvement général important des salaires est réalisé. Il a pour conséquence, à Pa-ris, d'élever à 130 francs l'échelon le plus bas ; le plus haut reste à 155.

Le 1^{er} avril 1912 a lieu une nouvelle révision des sa-laires et des indemnités de cherté de vie. L'échelle des poseurs de Paris est :

130+20 135+20 140+20 145+20 150+20 155+20

Ce régime était en vigueur en 1914.

Le salaire moyen annuel d'un poseur de Paris a pu être calculé en 1913. Il ressort, compte tenu de la retenue pour la retraite, à un chiffre très voisin de 1.965 fr. On a vu qu'en 1870 il était de 950 francs environ.

Il en résulte que de 1870 à 1913, les salaires des poseurs de la voie ont plus que doublé. Ce résultat est merveilleux, si l'on songe que la durée du travail a constamment diminué, et si l'on veut bien se rappeler que les tarifs n'ont pas cessé de décroître pendant la même période.

Le tableau ci-dessous permet de se rendre compte de l'ordre de grandeur des modifications apportées aux salaires pendant et depuis la guerre ; il indique les limites entre lesquelles peut varier le traitement annuel d'un cantonnier marié, sans enfant, à la résidence de Paris. Le décompte de ce traitement a été fait sur les bases en vigueur au mois de décembre 1926 ; pour permettre la comparaison avec les autres années, la retenue pour la retraite n'a pas été déduite.

	Traitement	
	maximum	minimum
Traitement	4.720 »	3.800 »
Complément	1.410 »	1.200 »
Indemnité de résidence	2.400 »	2.400 »
Indemnité de cherté de vie (25 0/0)	2.132 50	1.850 »
Gratification normale	112 50	93 75
Prime de gestion (note 12) ..	95 »	95 »
Totaux	10.870 »	9.438 75

CHAPITRE IV

LA REPRESENTATION DU PERSONNEL

Est-ce faire œuvre sociale que d'admettre, dans une grande entreprise, les employés subalternes ou leurs délégués à se faire entendre périodiquement des directeurs responsables ?

Les arguments en faveur de l'affirmative sont les suivants.

1°. — La représentation permet au personnel subalterne de faire comprendre ses besoins, de corriger l'éloignement du grand chef qui est la conséquence forcée de la grande industrie, si différente à ce point de vue de l'industrie patriarcale d'autrefois où le patron connaissait chacun de ses ouvriers, ses qualités, ses défauts, ses épreuves, où « de la vie commune de tous les » jours résultait une confiante accoutumance qui semblait étendre jusqu'au personnel ouvrier les limites « de la famille ». (1)

2°. — La représentation permet au petit personnel de se rendre compte des difficultés, parfois de l'impossibilité que rencontre l'application des mesures qu'il peut proposer, par la discussion des objections qu'on

(1) NOBLEMAIRE. — Réunion de l'Association Fraternelle des employés et ouvriers des Chemins de fer français, 13 décembre 1903.

signale à ses délégués. Sans la représentation, il ne peut pas les apprécier, faute d'une compétence suffisante. Encore moins peut-il y arriver au cours de réunions politiques ou autres, où ceux qui lui font beaucoup de promesses gratuites se gardent bien, s'ils s'en rendent compte eux-mêmes, de signaler tout ce qui empêche leur réalisation. Et l'on voit dans le système de la représentation un moyen d'apaiser les conflits, un moyen d'augmenter la confiance et l'entente nécessaires entre chefs et subordonnés.

Contre la représentation, on objecte :

1°. — Que c'est porter atteinte à l'autorité des chefs que de permettre la discussion de leurs actes par des subordonnés, et que c'est faire une petite brèche à la règle de la discipline, petite brèche qui aura tendance à s'élargir, si l'on n'y prend garde, comme toutes les brèches.

2°. — Que c'est vouloir supprimer la confiance entre les chefs et leurs subordonnés directs que de permettre à ceux-ci de présenter des critiques concernant le service aux directeurs ou aux chefs des grands services.

*
**

La première expérience de représentation du personnel des chemins de fer en France a été prescrite en 1901 sur le réseau de l'Etat par M. Baudin qui envisageait avec un certain optimisme les effets que pouvait avoir cette mesure :

« Je suis certain, écrivait-il, que l'esprit de discipline

« ne souffrira aucun affaiblissement : il ne pourra
« que s'augmenter encore en devenant plus réfléchi,
« lorsque les agents sans être mêlés à la conduite de
« l'exploitation, en verront de près toutes les difficul-
« tés et prendront davantage conscience de leurs de-
« voirs. »

Après huit à neuf ans d'expérience, M. Millerand, devenu ministre des Travaux Publics, appréciait en ces termes l'institution :

« Un arrêté d'un de mes prédécesseurs, en date du
« 13 février 1901, a institué sur le Réseau des Chemins
« de fer de l'Etat, des comités du travail ayant
« pour mission de veiller à l'application de toutes les
« dispositions législatives et réglementaires concer-
« nant le travail du personnel... leur création... a pro-
« duit les meilleurs résultats. »

Dans la même dépêche M. Millerand ajoutait que le moment lui paraissait venu de généraliser l'institution et demandait que cette extension fût étendue sur chaque réseau.

Les Compagnies avaient toujours attaché le plus grand prix à ce que les chefs de service se tinssent en contact avec leur personnel et établissent avec lui des relations de confiance réciproque. Elles acceptèrent cependant de tenter une expérience qui leur était courtoisement demandée. Des comités du travail furent organisés.

Les Compagnies s'inspirèrent de l'idée suivante :

faire en sorte que chaque délégué soit à même de connaître les questions qu'il aura à traiter, pour qu'il

puisse présenter utilement les observations et réclamations de ses mandants.

Il est évident que, dans un même service, un agent des bureaux ne saurait discuter les conditions de travail d'un agent des gares, — qu'un ouvrier d'un atelier d'entretien du matériel ne serait pas compétent pour proposer des améliorations aux roulements de travail des mécaniciens.

Aussi s'arrangea-t-on pour que chaque délégué soit élu par un groupe ayant des fonctions et des conditions de travail analogues. Les premières élections eurent lieu en mai 1910.

Il s'agissait d'une expérience : elle fut tentée au P. L. M. dans les conditions suivantes.

Eurent à nommer des représentants :

A. — Dans le service de l'Exploitation :

1°) les agents des gares de Paris, Lyon-Guillotière et Nîmes P.V. ;

2°) les agents des trains de la région de Valence.

B. — Dans le service de la Traction le personnel des dépôts de Dijon-Perrigny et de St-Etienne.

Dans le service du Matériel celui des ateliers d'Arles.

C. — Enfin dans le service de la Voie, les agents des arrondissements de Paris et de Marseille.

Dans chaque localité, les élections sont prévues par groupes, chaque groupe correspondant à une catégorie déterminée du personnel. Il y eut ainsi deux groupes créés pour le personnel des trains à Valence, deux à Lyon et deux à Nîmes pour celui des gares.

Les élections furent nettement syndicalistes à Arles (ateliers de matériel). Ailleurs la tendance fut moins marquée.

Le rôle des délégués tel que l'avait envisagé M. Millerand était de formuler les observations du personnel sur les conditions du travail, telles que les avaient réglées les arrêtés ministériels. Les Compagnies l'étendirent en permettant aux délégués de formuler aussi des observations sur l'amélioration du service.

En fait, il n'y eut pas de réclamations à propos des arrêtés ministériels, ce qui prouve qu'ils étaient bien appliqués. Sans doute n'en était-il pas de même sur les Chemins de fer de l'Etat si l'on en juge par les résultats obtenus grâce aux Comités et que signale M. Millerand dans le passage déjà cité.

Par contre, un certain nombre d'améliorations purent être apportées au service dans les Compagnies, à la suite d'observations formulées par les délégués du personnel au cours de leurs premiers entretiens avec les chefs régionaux des grands services.

Les délégués des brigades de la voie de la région de Paris, par exemple, demandèrent « qu'il soit accordé « en tout temps un repos journalier de 1 h. 1/2 pour « prendre le repas et que la journée de travail finisse « le soir au plus tard à six heures » : satisfaction leur fut donnée.

Au bout de quelques séances, la plupart des délégués avaient obtenu ce qu'ils demandaient pour certaines questions, ou compris qu'il était inutile d'insister pour d'autres.

Plusieurs se déclarèrent satisfaits, ajoutant qu'ils n'avaient rien d'autre à demander.

Parmi les questions qui avaient été rejetées figuraient :

1°) toutes celles dont l'adoption aurait bouleversé l'organisation du travail telle qu'elle existait alors : limitation à huit heures par jour de la durée du travail, suppression du travail de nuit pour les agents âgés de quarante ans, etc..:

2°) toutes celles qui tendaient à faire participer les délégués aux questions d'avancement ou de discipline.

Ainsi donc il apparut au bout de peu de temps que l'institution, après avoir porté quelques fruits, végétait faute d'aliments : l'expérience fut abandonnée en 1912.

*
**

Elle devait être reprise en 1920. Voici dans quelles conditions est aujourd'hui organisée la représentation du personnel à l'intérieur des Compagnies (1),

1°) auprès des Chefs régionaux des grands services;

2°) auprès des Chefs de service ;

3°) auprès du Directeur de la Compagnie.

(1) Le personnel des Compagnies de Chemins de fer est également représenté au Conseil Supérieur des Chemins de fer.

1° — REPRÉSENTATION AUPRÈS DES CHEFS RÉGIONAUX
DES GRANDS SERVICES.

Les différentes catégories de personnel sont représentées, à raison de un délégué par trois cents agents, auprès des chefs régionaux des grands services. Ils sont appelés à conférer avec eux pour leur soumettre les desiderata du personnel sur l'organisation du travail, l'hygiène, la sécurité et les questions locales qui peuvent se présenter.

2° — REPRÉSENTATION AUPRÈS DES CHEFS DE SERVICES.

Dans chaque service les délégués régionaux élisent parmi eux des délégués auprès du Chef de service à raison de un délégué par trois mille agents.

Ils se réunissent trimestriellement pour conférer avec les Chefs de service des questions d'ordre général intéressant exclusivement le service.

3° — REPRÉSENTATION AUPRÈS DU DIRECTEUR
DE LA COMPAGNIE.

Les représentants du personnel sont élus au nombre de 20 par les délégués régionaux de chaque service à raison de :

Sept pour le service de l'Exploitation ;
Sept — du Matériel et de la Traction,
Trois — de la Voie.
Trois pour les services centraux.

L'ensemble des vingt délégués forme une délégation unique.

Les conférences portent uniquement sur les questions d'ordre général ; les questions communes à deux ou plusieurs services sont directement portées devant le Directeur qui connaît en outre des questions préalablement examinées dans les conférences auprès du chef d'un service pour lesquelles une décision définitive n'a pu intervenir au cours de ces conférences.

Les conférences auprès du Directeur ont lieu semestriellement.

*
**

Les délégués sont en outre appelés à collaborer à l'établissement des listes de classement des agents dans les conditions qui suivent.

Ces listes de classement sont établies d'après les notes de mérite revisées par le chef de service régional.

Avant d'être transmises au chef du service, elles sont examinées pour chaque grade par une commission régionale composée du chef de service régional assisté de deux fonctionnaires désignés par le Directeur et de deux délégués régionaux de la catégorie à laquelle appartiennent les agents à classer.

Le chef de service régional apporte aux notes de mérite et aux listes de classement les corrections pour lesquelles il est d'accord avec les délégués, et les transmet, ainsi remaniées, s'il y a lieu, au chef du service.

Si, sur une liste, il n'y a pas accord entre le chef de service et les délégués, les observations de l'un et des autres sont formulées par écrit, signées et annexées à la transmission au chef du service.

A l'aide des listes de classement des agents des échelles 6 et au-dessous, le chef du service dresse, après avoir revu s'il y a lieu les notes de mérite, autant de tableaux de classement qu'il a reçu de listes des chefs de service régionaux.

Pour les agents des échelles 7 et au-dessus, le chef du service dresse dans chaque grade à l'aide des listes de classement présentées par les chefs de service régionaux, un tableau de classement commun à l'ensemble du réseau.

Les tableaux de classement dressés par le chef du service sont examinés par une commission centrale dans les mêmes conditions que les tableaux dressés par les chefs de service régionaux.

Puis les tableaux vont au Directeur. Sur le vu des propositions qui lui sont transmises par le chef de service et, s'il y a lieu, des observations qui ont été présentées par les délégués, le Directeur arrête les tableaux.

Pour les avancements en grade, la détermination des notes d'aptitude et l'établissement des tableaux afférents à chaque grade s'effectuent dans des conditions analogues.

DEUXIÈME PARTIE

LES ŒUVRES SOCIALES DU P. L. M.

Pour faire l'exposé des œuvres sociales du P.L.M., il est nécessaire de les classer. Ce faisant, on atténue un de leurs caractères: la souplesse. Beaucoup des institutions patronales créées par le P.L.M. chevauchent les unes sur les autres, et toute ligne de démarcation tracée entre elles est plus ou moins arbitraire. Laquelle adopter ?

Le législateur a réglementé certaines questions ; d'autres ont fait l'objet de conventions entre les représentants des réseaux et ceux du personnel. Il n'a pas semblé que l'on dût en conclure que ces matières avaient tout-à-fait cessé d'avoir le caractère social. Il n'est pas douteux qu'en l'absence de lois ou de conventions les Compagnies auraient maintenu les institutions qu'elles avaient créées. Il est même probable que, mues par un sentiment d'émulation, elles n'auraient pas cessé de les améliorer. Dans les domaines où d'autres que les Compagnies ont pénétré, on note un nivellement général, une réglementation aride qui retirent de la vie aux institutions et qui suppriment les points de comparaison entre elles. Il est devenu plus

difficile de les juger, et par conséquent, de les perfectionner.

Enfin les procédures qu'il faut employer pour modifier ce qui existe sont plus délicates. On ne peut s'empêcher de le regretter, car toutes les œuvres humaines vieillissent et il faut toujours y prévoir la possibilité de transformations que le temps ne peut manquer de rendre désirables.

*
**

D'aucuns estiment qu'on ne doit attribuer le caractère social qu'aux prestations allouées sans avoir été comprises dans le contrat de travail : là encore le critère est délicat.

Si l'on prend le cas des retraites, on voit que lors de la création de la caisse de 1864 par exemple, beaucoup d'agents en service ont bénéficié du régime nouveau bien qu'aucune clause de leur contrat de travail n'ait stipulé pour eux le service d'une pension à un âge déterminé. De même, presque toutes les institutions sociales font, à un moment donné de leur développement, l'objet d'instructions, de notes de service. A partir de ce moment, les agents nouvellement recrutés sont en droit d'en escompter le bénéfice ; faut-il à leur égard, attribuer le caractère contractuel à ces institutions qu'on ne considérerait comme sociales que pour les agents plus anciens ?

Mais alors, toutes les fois que des majorations de salaires sont octroyées, comme elles n'ont pas le caractère contractuel pour les agents déjà en service, il fau-

drait diviser l'étude du salaire pour en faire passer une partie dans le cadre des œuvres sociales ?

*
**

On pourrait encore séparer de l'ensemble des œuvres sociales celles qui ont été plutôt créées pour répondre à des besoins de la Compagnie, mais qui, en permettant à ceux pour lesquels elles étaient faites d'augmenter leurs connaissances, leur procurent le moyen d'améliorer leur situation matérielle et de s'élever dans la hiérarchie de l'administration et même de la société ; elles ont ainsi des résultats intéressants au point de vue social. On peut dire que ce sont des œuvres à caractère mixte.

Là encore la distinction est assez arbitraire. Si l'instruction professionnelle présente nettement le caractère d'œuvre mixte, en est-il de même de l'apprentissage ? de l'allocation de certaines bourses d'études ?

Où s'arrêter ?

*
**

Faute d'un critérium satisfaisant de l'« Œuvre Sociale », les principales institutions patronales de la Compagnie P. L. M. seront classées dans l'ordre le plus naturel. Ainsi seront envisagées successivement celles qui intéressent :

- 1°) les enfants d'agents ;
- 2°) les agents en service et leurs familles ;
- 3°) les malades ;
- 4°) les anciens agents ;
- 5°) les groupements d'agents.

CHAPITRE PREMIER

LA COMPAGNIE P. L. M. ET LES ENFANTS DE SES AGENTS

§ 1. — *Ecoles. — Ouvroirs. — Asiles.*

Dans le compte-rendu de l'assemblée du 28 avril 1892 est relatée l'existence, « depuis quelques années », de deux écoles, l'une de garçons, l'autre de filles, à Laroche, ainsi que d'une asile pour les tout jeunes enfants. On y signale l'ouverture à Villeneuve-St-Georges d'une école de filles et d'un asile maternel pour les bambins des deux sexes ; un peu plus tard, c'est le tour de l'école de garçons, puis d'ouvroirs où de grandes jeunes filles vont s'appliquer aux divers travaux qui font les bonnes ménagères. Tout cela était en pleine prospérité lorsqu'intervint la loi du 7 juillet 1904 supprimant l'enseignement congréganiste : les écoles de filles et d'enfants, que les bonnes sœurs de Saint-Vincent-de-Paul étaient alors seules à pouvoir diriger, durent se fermer. Les ouvroirs subsistèrent ainsi que les écoles de garçons ; l'enseignement y dut être donné par des instituteurs laïques payés par la Compagnie. Mais l'enseignement laïque coûte cher : les écoles de Villeneuve-Saint-Georges et de Laroche furent maintenues, mais on n'en créa pas de nouvelles jusqu'en

1925. A cette date, on rétablit une école de filles et un asile d'enfants à Laroche. Cet indice de renaissance ne restera pas longtemps un exemple isolé...

Le nombre de garçons dans les écoles de Villeneuve et de Laroche s'est maintenu autour de cent cinquante avec un minimum de 108 en 1897 et un maximum de 195 en 1924. (Jusqu'en 1904, on s'occupait chaque année de plus de trois cents enfants dans les écoles de filles et dans les asiles qui durent être fermés).

La Compagnie entretient, à Paris, un jardin réservé aux enfants de ses agents, et diverses œuvres pour les nouveaux-nés.

§ 2. — *Bourses et allocations d'études.*

L'institution des bourses d'études a pour objet d'aider les agents de condition modeste à parachever l'instruction de leurs enfants.

L'aspect de cette question a évolué, notamment en 1911, en même temps que se perfectionnait la méthode d'attribution des bourses.

Seront envisagées successivement :

I — la question des bourses d'études jusqu'en 1911 ;

II — la question des bourses d'études depuis 1911 ;

III — la méthode d'attribution des bourses et des allocations.

I. — *Les bourses d'études avant 1911.*

Dès 1890, la Compagnie P. L. M. avait créé des bourses d'externat à l'école de l'avenue Trudaine fondée

par la Chambre de Commerce de Paris, pour donner aux jeunes gens un enseignement commercial.

Le nombre de ces bourses, qui était à l'origine de dix, fut porté à quinze en 1908, puis à vingt en 1910 lors de l'ouverture de nouvelles écoles boulevard de Vaugirard et avenue de la République. Les bourses étaient réparties entre les trois écoles au mieux des besoins.

Pour y être admis, les enfants devaient être âgés de douze ans au moins et posséder leur certificat d'études primaires.

Les études duraient trois ou quatre ans et comportaient à la fin la délivrance d'un brevet d'études commerciales secondaires.

La Compagnie payait à l'école la rétribution annuelle (220 à 310 francs par enfant) ; de menus frais restaient à la charge des parents, tels que : livres de classe, parfois le prix du repas du midi, etc...

Il y a des inconvénients à supprimer tout souci matériel aux parents. Trop souvent les parents se désintéressent complètement d'enfants dont l'entretien est totalement assuré par autrui. Aussi la pratique qui consiste à laisser une partie des frais à leur charge est-elle devenue une règle.

II. — *Les bourses d'études depuis 1911.*

En 1911 on constate que :

- 1° — l'industrie manque d'ouvriers spécialisés ;
- 2° — le nombre des candidats aux bourses exis-

tantes est peu élevé, et parfois inférieur au nombre de bourses offertes.

Par contre, la Compagnie est l'objet de sollicitations émanant soit d'agents qui désirent pousser leurs enfants dans des études où ils paraissent réussir, soit de chefs d'institutions qui, faisant état du caractère professionnel de leur enseignement, expriment le désir d'avoir des boursiers de la Compagnie.

Un effort nouveau est tenté pour contribuer à répondre à ces desiderata par l'allocation de bourses et de demi-bourses à des écoles d'enseignement professionnel manuel réservant une large place aux travaux pratiques.

Une première allocation de 12.000 francs accordée en 1911 ne permit de donner satisfaction qu'à trente-cinq demandes sur deux cent trente présentées ; aussi l'allocation fut portée à 35.000 francs dès l'année suivante, puis successivement à 60.000 en 1913, 100.000 en 1917, 130.000 en 1918, 200.000 en 1920 et 300.000 en 1924. Ces derniers relèvements ont en partie pour objet de tenir compte de l'augmentation des prix de pension consécutive au renchérissement général du prix de la vie, mais toutes ont permis de satisfaire une proportion plus grande des demandes qui étaient présentées.

Pour déterminer les ressources du Réseau au point de vue de l'enseignement professionnel, les services de l'Exploitation, de la Traction et de la Voie furent invités, dès 1911, à rechercher les écoles professionnelles qui se trouvaient dans leurs sections ou arrondissements. Un premier travail fait sur les renseignements

ainsi fournis permet d'opérer la première répartition de bourses. A la fin de l'année scolaire 1911-1912, une enquête fut faite sur place par un fonctionnaire de la Compagnie pour voir si ses directives étaient bien suivies. Cette enquête amena les constatations suivantes.

A. — Si l'on fait abstraction des écoles nationales professionnelles de Voiron et de Vierzon, l'enseignement professionnel était donné dans deux catégories d'écoles :

1°. — Les écoles pratiques de commerce et d'industrie ressortissant au Ministère du Commerce.

Dans la section industrielle, les élèves reçoivent un enseignement professionnel manuel progressif, les heures de travaux pratiques passant par semaine de 20 à 23 h. 1/2, 28 h. 1/2 pour atteindre 38 heures pendant les trois derniers mois de séjour à l'école.

L'esprit qui a présidé à la création de ces écoles répondait très exactement aux vues de la Compagnie.

2°. — Les écoles primaires supérieures dites professionnelles dépendant du Ministère de l'Instruction Publique.

Ces écoles ne font que du pré-apprentissage; le temps consacré aux travaux pratiques n'est que de quatre à douze heures par semaine.

B. — Les deux départements ministériels apparaissent en concurrence chacun affirmant la supériorité de ses méthodes.

A la suite de cette enquête, le Directeur décide d'ac-

corder de préférence des bourses pour la section industrielle des écoles de commerce et d'industrie.

Le soin avec lequel on choisit les écoles auxquelles des bourses d'études sont accordées fait apparaître nettement le nouveau caractère de l'institution. On ne se contente pas d'aider les agents à donner à leurs enfants un métier : on oriente les enfants vers l'enseignement professionnel manuel parce qu'on y discerne pour eux d'intéressants débouchés comme ouvriers qualifiés, contremaîtres, petits patrons d'ateliers ; en même temps on leur ouvre largement la porte des ateliers de la Compagnie.

III. — *Détermination des bénéficiaires de bourses et d'allocations.*

A. — *Idée qui préside à cette détermination.*

De tout temps les bourses ont été réservées aux fils d'agents de condition modeste, de ceux dont le traitement annuel ne dépassait pas un certain chiffre : 3.000 francs à l'origine.

Entre les candidats, le choix aurait pu être fait par concours : cette pratique suivie sur le Réseau du Nord ne l'a jamais été au P. L. M. Dès l'origine on s'y est préoccupé de choisir plutôt les fils des agents bien notés qui avaient les plus lourdes charges de famille en tenant compte aussi de leur ancienneté à la Compagnie, en un mot, aux fils des plus intéressants des agents de la Compagnie.

Puis, on s'est efforcé de se rapprocher de plus en

plus de ce critère. Pour cela on a élaboré des formules qu'on a perfectionnées sans cesse, le problème consistant à répartir un nombre de bourses, par hypothèse insuffisant pour satisfaire toutes les demandes, entre les fils des agents dont la situation est la plus digne d'intérêt.

B. — *Détermination des agents appelés à bénéficier des bourses.*

On est parti de ce principe que la situation d'un agent peut être déterminée par la comparaison entre le numéraire dont il dispose pour le groupement familial et les charges que représente ce groupement.

Cette comparaison est donnée par le rapport $\frac{T+R-C}{\Sigma}$ dans lequel T représente le traitement de l'agent, R ses ressources du dehors en numéraire, C ses charges, également en numéraire, et Σ la somme des coefficients de consommation du groupement familial.

Les coefficients de consommation choisis furent ceux de l'économiste américain Atwater, mais pour serrer la vérité de plus près, ils furent choisis à correction. Ainsi lorsque, dans un groupement familial, un enfant gagne un salaire comme apprenti au dehors, ce salaire figure dans les ressources en numéraire de l'agent, mais le coefficient de consommation de l'apprenti est augmenté jusqu'à devenir égal dans certains cas au coefficient de l'adulte chef de famille. De même, lorsqu'un ascendant à charge et à demeure chez l'agent est

indiqué comme malade ayant besoin de soins extérieurs, son coefficient est augmenté en conséquence.

Le classement d'après le quotient $\frac{T+R-C}{\Sigma}$ donne le classement d'après la situation : les bourses seront réservées aux fils des agents dont la situation sera représentée par le quotient le plus faible, ceux dont la situation est représentée par un coefficient supérieur à un certain chiffre étant éliminés.

Ainsi est résolue la question de l'octroi des bourses.

C. — *Détermination de la quotité de la bourse ou du montant de l'allocation à attribuer à chaque bénéficiaire.*

Dès avant 1915, on a cherché à résoudre un autre problème : celui de la quotité de la bourse à attribuer à chaque agent. Pour cela on a cherché à déterminer la somme qu'un agent peut prélever sur son numéraire et consacrer à payer une fraction de la pension de son fils, la Compagnie se chargeant de la différence. Cette somme est représentée par la différence $(T+R-S)$, S étant la somme estimée nécessaire pour l'existence du groupement familial, somme déterminée d'après le traitement minimum de l'échelle de l'agent et l'indemnité de sa résidence, corrigés au moyen de coefficients pour tenir compte des personnes à charge.

Ce souci de mesurer aussi exactement que possible la situation des agents pour chiffrer la bourse à allouer, a suscité tout naturellement l'évolution qu'on constate en 1920. A cette date, à la méthode consistant à attri-

buer des bourses ou des demi-bourses, a été substituée celle comportant la détermination d'allocations forfaitaires d'études.

La détermination du montant de ces allocations est faite en tenant compte de la situation de l'agent, *après* l'entrée de l'enfant dans l'école, situation qui corres-

pond à la formule $\frac{T+R - C - P+A}{\Sigma}$ dans laquelle P est le prix de pension, A la récupération sur la consommation du candidat qui résulterait pour l'agent de l'entrée de son fils comme interne ou demi-interne, du fait que le père est alors déchargé d'une partie des charges de consommation de son fils.

L'insuffisance à laquelle doit faire face l'allocation qu'on se propose de donner est égale à la différence $(\Delta) - (\Delta')$, dans laquelle :

(Δ) représente la différence $(P-A)$, et (Δ') la différence entre la part de consommation du candidat dans sa famille et le minimum de sa consommation calculé en supposant que son père ait le traitement minimum défini ci-dessus.

Cette méthode a été imaginée pour serrer d'aussi près que possible les conditions du problème : elle doit être appliquée avec souplesse. Dans la note qu'il a rédigée pour l'exposer (1) M. Pernet spécifie que l'insuffisance à laquelle on arrive « ne doit pas être considérée en tant que chiffre absolu, mais comme un index théorique permettant la fixation d'allocations forfaitaires ».

(1) *Journal de la Société de Statistique de Paris*, juin 1922.

« taires équilibrées, qui ne peuvent avoir entre elles
« de criantes divergences ».

Et il ajoute : « En appliquant la méthode... non pas
« sur des données théoriques mais sur des demandes
« faites et comportant tous les renseignements néces-
« saires, on a été amené à ajouter aux allocations for-
« faitaires ainsi déterminées des bonifications propor-
« tionnelles au nombre d'enfants vivant dans la fa-
« mille, qu'il y ait ou non des allocations pour familles
« nombreuses qui jouent dans le facteur T, quelle que
« soit la formule de classement employée.

« Non seulement ces bonifications répondent à l'inté-
« rêt spécial que l'on doit porter aux familles nom-
« breuses, mais elles ont un effet correctif intéres-
« sant. »

§ 3. — *Orphelinats.*

La protection des enfants orphelins de père et de mère incombe normalement aux collectivités publiques.

La Compagnie P. L. M. n'avait pas à se substituer à elles et elle ne l'a fait qu'en cas de défaillance de leur part.

Son aide est cependant acquise aux enfants de ses agents orphelins de père et de mère, puisqu'une pension leur est servie après le décès du survivant de leurs parents jusqu'à ce que le plus jeune d'entre eux ait atteint ses dix-huit ans. Le montant de cette pension est égal à la moitié de la pension de réversion allouée à la veuve.

Cette réserve faite, il est entendu qu'on désignera désormais par orphelin, des orphelins de père ou de mère.

*
**

L'aide de la Compagnie aux enfants d'agents dont le père ou la mère vient à disparaître s'est manifestée sous deux formes :

le placement de l'orphelin dans un établissement choisi par la Compagnie ;

l'attribution d'allocations à des mutuelles d'agents qui se chargent de venir en aide aux orphelins.

La première forme est la plus ancienne.

I. — *Placement direct par la Compagnie.*

Dès 1872, le Conseil d'Administration vote, en faveur des orphelins, un crédit qui permettait d'en placer cent dans des établissements choisis par la Compagnie. Le nombre de lits est porté à cent vingt-cinq en 1884, cent quarante-cinq en 1893, cent soixante-cinq en 1895, cent quatre-vingt-dix en 1898, deux cent-quarante en 1900. Le crédit s'élève à cette date à 72.000 francs (300 frs environ par enfant et par an).

La priorité est acquise en principe aux orphelins de mère, le but de l'institution étant surtout de venir en aide aux agents qui ne peuvent, en raison de leurs occupations, surveiller d'assez près leurs enfants.

Mais la Compagnie accueille aussi les demandes con-

cernant les orphelins de père lorsqu'il s'agit de situations comportant un intérêt spécial : grand nombre des enfants, mauvaise santé de la mère, modicité des ressources, etc...

La Compagnie prend à sa charge tous les frais du placement dans l'orphelinat.

Cette pratique n'est pas sans présenter certains inconvénients : on a constaté, en effet, et bien des témoignages de directeurs d'orphelinats sont venu corroborer cette opinion, que trop souvent les ascendants finissent par se désintéresser complètement de l'enfant ainsi secouru.

On peut se demander pourquoi la Compagnie qui s'est aperçue de bonne heure de ce fait n'a pas essayé d'y remédier. La substitution, en principe, d'une participation partielle aux frais d'hospitalisation, à la prise en charge de la totalité de ces frais, aurait un autre avantage : elle permettrait de venir en aide à un plus grand nombre d'enfants, car ce système créerait des disponibilités.

Cette réforme n'a pu être réalisée parce qu'on s'est rendu compte qu'elle n'aurait pas manqué d'être présentée comme un recul par certains orateurs qui auraient fait ressortir les inégalités résultant de l'impossibilité d'appliquer la nouvelle formule rétroactivement. C'est une tendance naturelle de ceux qui ne peuvent être bien informés, de croire volontiers qu'ils sont des victimes. Aussi le souci de ne pas donner prise à la calomnie empêcha-t-il le P. L. M. de modifier les vieilles pratiques.

Le placement est fait dans des établissements confessionnels, catholiques ou protestants. Tous les orphelinats catholiques de filles sont dirigés par les Sœurs de St-Vincent-de-Paul. Cette tendance est heureuse en raison de l'esprit d'abnégation des dirigeantes et de l'absence d'esprit de révolte dans leur enseignement.

En général ces enfants sont orientés vers l'agriculture ; parfois, vers treize ou quatorze ans, on les met en apprentissage.

La Compagnie ne perd pas de vue les enfants placés dans les orphelinats. Des inspecteurs vont vérifier les conditions d'hygiène offertes par les diverses maisons, la nature et la qualité de l'instruction qui y est donnée.

II. — *Aide aux orphelins par l'intermédiaire des Mutuelles d'Agents.*

Dès avant 1900 s'étaient formées des mutuelles d'agents, qui distribuaient à leurs membres des secours, des pensions de retraite, etc... Deux d'entre elles s'étaient fixé comme mission de venir en aide aux orphelins, enfants de leurs adhérents : l'Orphelinat des Chemins de fer et l'Orphelinat Fraternel. M. Noblemaire avait encouragé ce mouvement : en 1900, il avait à diverses reprises plaidé la cause des orphelins et expliqué le rôle qui devait incomber aux groupements d'agents, à côté de l'aide donnée par la Compagnie. « L'infortune est à votre porte, disait-il
« au cours d'un banquet de l'Association fraternelle ;
« elle y frappe tous les jours et vous êtes obligés, par

« suite de l'impuissance de vos statuts, de rester
« sourds à son appel.

« Je veux parler tout d'abord de nos orphelins,
« dont la situation est aussi intéressante qu'elle est
« précaire aujourd'hui, de ces enfants qui perdent
« tout, le jour où ils perdent leur père, le gagne-pain
« de la famille et qui, lorsqu'ils ont le malheur, plus
« grand encore à leur âge, de perdre leur mère, sont
« pour le père, empêché par son travail de s'occuper
« d'eux, un sujet d'embarras et de cruels soucis.
« N'est-ce pas là une situation qui doit appeler votre
« attention comme elle a depuis longtemps appelé la
« nôtre ?

« Toutes les Compagnies de Chemins de fer entre-
« tiennent des orphelins ; j'en ai 200 pour ma part,
« mais qu'est-ce que cela ? Et n'est-ce pas à vous qu'il
« appartient, par une nouvelle application du prin-
« cipe fécond de la mutualité, de veiller sur ces en-
« fants et de préparer leur avenir ? Vous le faites
« déjà et deux Sociétés se sont fondées parmi vous,
« l'Orphelinat Fraternel et l'Orphelinat des Chemins
« de fer.

« Vous êtes dans la bonne voie assurément ; vous
« êtes mieux placés que nous pour choisir des mai-
« sons d'orphelinat à votre portée, mieux que nous
« surtout vous pouvez trouver des familles qui accueil-
« lent nos orphelins ; or, j'estime que, quel que soit le
« dévouement des directeurs de nos maisons, de nos
« directrices d'asiles, alors même qu'ils sont inspirés
« et soutenus par l'esprit du dévouement et par leurs

« vœux de consacrer leur vie entière au soulagement
« de la souffrance, leur action sur l'enfant, sur un
« garçon tout au moins, ne vaut pas celle de la fa-
« mille, même d'une famille adoptive, qui l'élève avec
« les siens propres, le fait vivre dans le milieu qui
« était le sien, dans l'atmosphère du métier que son
« père a pratiqué et qu'il pratiquera sans doute un
« jour lui-même. C'est là la véritable solution ; allez
« donc et marchez sans crainte.

« Mais nous le faisons, m'avez-vous dit tout à
« l'heure. Nous élevons plus de 100 orphelins ; c'est
« tout ce que nous permettent nos ressources, mal-
« heureusement limitées. Hommes de peu de foi se-
« rai-je tenté de vous dire, qui méconnaissent la puis-
« sance de l'inévitable contagion de la charité ! de
« la charité qui fait des miracles et qui par un divin
« privilège, se multiplie et se féconde elle-même.
« N'hésitez pas devant des sacrifices nouveaux, la
« Providence y pourvoira et la Providence, dans l'es-
« pèce, ce pourrait être notre Compagnie, car s'il ne
« fallait, pour vous aider, qu'obtenir d'elle un con-
« cours sérieux, dès à présent, vous pourriez abso-
« lument compter sur moi pour le lui demander ».

L'aide promise ne fut pas longue à venir.

Il fut décidé dès 1900 qu'une subvention de 60 fr.
par an et par enfant P. L. M. secouru serait allouée
à chacune de ces deux associations. Le nombre des
agents secourus était alors de 14 ; il est passé à 155
en 1904.

Constatons et soulignons au passage ce qu'il y a de remarquable à la fois dans l'initiative des agents et dans la solution donnée ici par le P. L. M. au problème de la question sociale, solution inspirée du fameux « Aide-toi, le Ciel t'aidera » et qu'on retrouvera à propos des coopératives d'agents. Le soin d'agir est laissé aux institutions adéquates créées par les agents au prix de sacrifices lourds à leurs petits budgets, puis le P. L. M. intervient sans trop se faire voir et en soulageant ces groupements d'une partie de leurs charges, leur permet de prendre un développement rapide.

*
**

Toutefois la poursuite du même but par deux sociétés rivales n'était pas sans dangers : l'une d'elles, en raison de la modicité de ses cotisations et de l'importance du secours qu'elle allouait, se trouvait dans une situation embarrassée. Le P. L. M. et d'autres Compagnies de Chemins de fer qui suivaient avec un égal intérêt les efforts de leurs agents, suscitèrent la fusion des deux orphelinats en promettant, le jour où elle serait réalisée, de porter de 60 fr. à 100 fr. l'allocation allouée pour les enfants secourus (1). Les résultats de cette politique ne se firent pas attendre. La fusion fut réalisée le 1^{er} janvier 1907. Le nombre des

(1) Cette allocation a été portée à 300 francs le 1^{er} janvier 1926.

enfants secourus, de 220 pendant l'année 1905, 240 en 1906 passe à :

356 en 1907	698 en 1911
463 en 1908	788 en 1912
577 en 1909	839 en 1913
632 en 1910	870 en 1914

L'augmentation du nombre des orphelins secourus les années suivantes tient hélas à d'autres causes que la perfection de l'institution. Le maximum est atteint en 1918 et 1919, avec 1.088 orphelins secourus, puis ce chiffre s'abaisse peu à peu pour retomber à un chiffre un peu inférieur à celui d'avant-guerre ces dernières années.



Des deux méthodes pratiquées pour venir en aide aux orphelins, la meilleure n'est pas celle du placement par les Compagnies dans les orphelinats.

Sans doute elle permet une sélection judicieuse des demandes présentées, sélection que ne peuvent faire les mutuelles, car l'assistance qu'elles procurent n'est fonction que du nombre de leurs adhérents et du taux de la mortalité.

Mais ce système, les faits le montrent, cesse de plus en plus de répondre aux besoins d'une société plus évoluée.

On constate, en effet, qu'à partir de 1908, à l'augmentation de la subvention payée à l'Orphelinat des Chemins de fer, correspond une diminution des dé-

penses afférentes à l'hospitalisation directe par les Compagnies. Si l'on admet que l'assistance d'un nombre de plus en plus grand d'orphelins par l'Orphelinat des Chemins de fer français a influé sur le nombre de demandes d'admission dans les orphelinats reçues par la Compagnie, si l'on admet cette relation de cause à effet, on peut se féliciter du phénomène à un triple point de vue.

1° Comme l'indiquait M. Noblemaire, l'aide émanant des mutuelles présente cette supériorité de maintenir l'enfant dans un milieu qui lui transmettra les habitudes, les traditions, les goûts de ses parents, et grâce auquel il se sentira moins isolé quand l'heure sonnera pour lui de choisir un métier ; alors il pourra peu à peu se faire une place dans la société sans y être jeté brusquement. Le fait que des proches auront dû jusque-là supporter une partie des charges d'assistance contribuera à conserver à l'orphelin des affections infiniment précieuses.

2° Au point de vue des parents, il est admirable de voir se développer l'habitude de consentir des sacrifices en prévision d'événements funestes toujours possibles, et pour que leurs enfants en souffrent moins. C'est la preuve que les liens sacrés de la famille deviennent plus forts ; or la famille est la cellule des sociétés. Le développement de l'esprit de prévoyance parmi leurs agents est une tendance heureuse pour les Compagnies de chemins de fer.

3° Enfin, autre avantage qui mérite d'être signalé, l'assistance par les mutuelles est moins onéreuse, ce

qui permet, pour une somme déterminée, de venir en aide à un plus grand nombre d'infortunés.

En 1907, pour six cents enfants secourus, dont deux cent quarante-quatre par la Compagnie et trois cent cinquante-six par l'Orphelinat des Chemins de fer, aidé de la Compagnie, la dépense de 96.743 francs ressort à 161 fr. 24 par enfant.

En 1914, le nombre des enfants secourus, de mille quarante-huit pour 129.559 francs, fait apparaître une charge de 123 fr. 62 seulement par enfant ; or, il n'y a plus que cent soixante-dix-huit enfants mis en pension par les soins de la Compagnie, tandis que le chiffre de ceux secourus par l'Orphelinat des Chemins de fer et pour lesquels la Compagnie verse une subvention de 100 francs, est monté à 870.

§ 4. — *Les ateliers d'apprentis.*

La perfection de la main-d'œuvre ne peut être atteinte que par une initiation à un métier que l'on a appris de bonne heure à connaître et à aimer ; quand cette initiation est préalable à l'exercice du métier, il y a apprentissage ; quand elle se fait par l'exercice du métier, on l'appelle plutôt instruction professionnelle : ces deux termes, parfois confondus, sont ici distingués pour la commodité de l'exposé. La formation des apprentis répond à un besoin général de l'industrie qui ne peut se passer de spécialistes, mais cette formation constitue une charge pour l'industriel, pris individuellement. Pendant des années elle représente une dépense sans contre-partie ; de plus, l'industriel ne peut em-

pêcher les apprentis qu'il a formés d'entrer ensuite chez un concurrent.

Le caractère social de l'apprentissage apparaît donc en ce qu'il procure à l'apprenti le moyen d'augmenter ses ressources et d'améliorer sa condition, mais aussi en ce qu'il constitue une charge financière assez lourde pour le patron.

L'instruction professionnelle ne présente guère que le premier de ces deux caractères. Elle s'adresse à des hommes, plutôt qu'à des jeunes gens ; ces hommes déjà entrés d'eux-mêmes dans l'entreprise, risquent moins de la quitter, une fois formés, que les apprentis placés par leurs parents dans une profession et dans une région que leurs goûts ou diverses circonstances peuvent amener à abandonner par la suite.

Procurer à ses agents le moyen d'apprendre un métier lucratif à leurs enfants, tel a été surtout l'objectif de la Compagnie P.L.M. en créant des ateliers d'apprentis.

Le but poursuivi apparaît dans l'ordre de préférence dans lequel s'exerce le choix des candidats qui est le suivant :

- Fils d'agents ;
- Pupilles de la Nation ;
- Petits-fils d'agents ;
- Neveux d'agents.

Dans chaque groupe, on choisit d'abord les parents des agents en activité appartenant :

1° — à l'établissement ;

2° — au service du Matériel et de la Traction (c'est le seul service qui comporte des métiers nécessitant un apprentissage) ;

3° — aux autres services.

Puis dans le même ordre, on choisit ensuite les parents des agents en retraite ou décédés.

En fait ce sont les fils ou proches parents des agents du service du Matériel et de la Traction qui absorbent à peu près toutes les places disponibles dans les ateliers d'apprentis, ce qui prouve que leurs pères jugent la situation avantageuse. D'ailleurs, l'agrandissement ou la création des ateliers sont surtout commandés par le nombre des candidats, parents d'agents.

M. Noblemaire voyait dans cette pratique « une bonne œuvre morale qui permet aux familles de rester groupées, aux pères de surveiller leurs enfants, de les instruire dans leur profession, et qui, en assurant l'héritage, pour ainsi dire, des emplois ou des fonctions, tend à donner à nos exploitations un caractère familial, malgré leur importance et leur dissémination ».

*
**

Les candidats apprentis doivent avoir quatorze ans au moins et dix-sept ans au plus et avoir été reconnus par le service médical de la Compagnie aptes à sup-

porter les travaux de l'atelier d'apprentis et, dans l'avenir, les fatigues de l'emploi auquel cet atelier a pour objet de les former.

Ils doivent pendant toute la durée de l'apprentissage, habiter dans leur famille ou dans la famille de proches parents et dans une localité voisine de l'atelier où ils désirent entrer.

Ils doivent avoir signé, ainsi que leur père, mère ou tuteur, un contrat d'apprentissage dont les frais sont supportés par la Compagnie. Par ce contrat le représentant du mineur s'engage à laisser son fils ou pupille dans le personnel de la Compagnie, à titre d'ouvrier, jusqu'à l'époque de son service militaire.

En outre, ce contrat fixe les conditions de rémunération des apprentis.

En raison des hauts salaires offerts par certaines industries, notamment l'industrie hôtelière, même aux jeunes gens sans connaissances spéciales, il faut, en effet, les payer. Leur rémunération comprend un salaire qui varie d'après leur âge et leur valeur et qui augmente périodiquement, et une indemnité de résidence variable suivant les localités.

*
**

Les premiers ateliers d'apprentis ont été créés vers 1900. On en comptait trois en 1914 ; depuis, de nouveaux se sont ouverts presque chaque année, les anciens se sont agrandis. Il en existe aujourd'hui vingt-huit, trois pour le service du Matériel, vingt-cinq pour

le service de la Traction qui comportent près de six cents places.

Les ateliers d'apprentis sont placés à l'intérieur du dépôt de machines ou de l'atelier de réparations du matériel, mais dans un local séparé ; les apprentis sont groupés, — une vingtaine par atelier — sous la conduite d'un chef de brigade choisi pour ses qualités morales et professionnelles par l'ingénieur régional.

La durée de l'apprentissage est normalement de trois ans. Les travaux sont exclusivement professionnels et pratiques. Le programme en est déterminé par le chef de l'établissement. Il comporte l'initiation au travail du fer, le maniement des divers outils, et, quatre fois par semaine au plus, un cours d'une durée maximum de deux heures sur le dessin, la technologie et les éléments de l'instruction primaire.

A partir de la deuxième année, les apprentis sont spécialisés, suivant leurs aptitudes professionnelles, comme ajusteurs, forgerons, chaudronniers, tourneurs, menuisiers ou ferblantiers-lampistes.

Après la deuxième année d'apprentissage un concours a lieu entre les meilleurs apprentis de chaque atelier du Matériel et entre les meilleurs apprentis de chaque atelier de la Traction ; le concours dure deux jours et comporte, le premier jour, un essai pratique, et le lendemain une rédaction, une dictée, un problème et un croquis à main levée. Des notes sont données, avec des coefficients : 5 pour l'essai pratique, 2 pour le croquis, 1 pour chacune des autres matières. Un diplô-

me est remis à tous les apprentis qui ont obtenu une moyenne générale au moins égale à 14 sur 20.

Des prix en argent de 200, 150, 100 ou 50 francs sont remis aux quatre premiers du classement général des apprentis de la Traction et aux deux premiers du classement général de ceux du Matériel. Ce concours ainsi que les examens préliminaires organisés dans les ateliers pour désigner les sujets devant y prendre part permettent de contrôler l'enseignement : ils ont donné des résultats très satisfaisants.

Les apprentis qui l'ont mérité par leur assiduité, leur conduite, leur travail et leur habileté professionnelle peuvent être nommés élèves ouvriers avant l'achèvement de leurs trois années d'apprentissage. Ils passent alors de l'atelier d'apprentis dans le dépôt proprement dit, où ils travaillent toujours entre eux, sous la conduite de leur chef de brigade et sans être mêlés aux autres ouvriers. Cette période d'apprentissage constitue le stage d'application à l'atelier du dépôt, auquel on tend à donner une importance de plus en plus grande : c'est déjà de l'instruction professionnelle.

En 1924 les équipes d'apprentis ont ainsi effectué deux cent vingt-trois levages de machines, trois cent trente-six en 1925. On appelle levage d'une machine sa révision générale par le démontage de tous ses organes ; le levage est effectué pour chaque machine après le parcours d'un nombre de kilomètres variable suivant le type de la machine et la nature du service qui lui est demandé.

*
**

Le rendement des ateliers d'apprentis peut être mesuré par la proportion des apprentis qui restent au service de la Compagnie. On comptait, en 1925, mille cinq cent trente-six agents en service provenant des ateliers d'apprentis de la Compagnie, sur deux mille huit cent vingt-trois apprentis sortis des ateliers, soit 54 0/0. Pendant l'année 1925, 67 0/0 des jeunes apprentis de l'année sont entrés au service de la Compagnie, non compris ceux qui, partis au service militaire, reviendront dans les cadres. Ces résultats sont très intéressants étant donné le peu de stabilité que l'on rencontre en général chez les apprentis.

Il est beaucoup plus intéressant d'utiliser le personnel ainsi formé que le personnel recruté au dehors, car les jeunes gens prennent aux ateliers d'apprentis de la Compagnie des habitudes d'ordre et de discipline qui sont de la plus grande importance pour l'avenir.

CHAPITRE II

LA COMPAGNIE P. L. M. SES AGENTS EN SERVICE ET LEURS FAMILLES

Les institutions en faveur des agents en service seront divisées en cinq groupes.

1^{er} : L'instruction professionnelle.

2^{me} : Les secours en argent.

3^{me} : Les solutions données au problème du logement.

4^{me} : Aides diverses en nature. Les mesures prises par la Compagnie pour permettre à ses agents de s'habiller, de se nourrir, de se chauffer, de circuler dans des conditions avantageuses.

5^{me} : L'aide donnée aux familles nombreuses.

§ 1. — *L'Instruction professionnelle*

Pendant la guerre, un certain nombre d'agents avait disparu. Après l'armistice, beaucoup prirent leur retraite ; les cheminots belges et serbes furent rendus à leurs pays ; puis, en 1919, la main-d'œuvre militaire fut libérée ; on vota la loi de huit heures. Pour combler les vides et pour appliquer la nouvelle réglementation du travail il fallut recruter en masse.

La proportion d'agents nouveaux inexpérimentés devint tout-à-fait anormale ; elle atteignait au 1^{er} janvier

1920 75 0/0 de l'effectif ancien dans le service de l'Exploitation : il y avait trois agents inexpérimentés pour quatre agents anciens. Pour encadrer les agents nouveaux, on ne disposait pas, en nombre suffisant, de titulaires qualifiés.

Il faut ajouter que l'armistice amena dans tout le pays une sorte de crise de conscience, comme si les volontés trop tendues pendant quatre ans étaient devenues incapables d'un effort régulier ; la baisse du zèle et du dévouement qu'on constata alors s'est manifestée dans les chemins de fer par une série de grèves dont la plus grave, celle de mai 1920, dura près d'un mois (du 1^{er} au 29 mai).

Les réseaux se rendirent compte de la nécessité de mettre de l'homogénéité dans leur personnel, de lui donner le sentiment de sa responsabilité et surtout de lui apprendre son métier.

Le système traditionnel consistait à laisser un agent se former par frottement en regardant faire son voisin plus ancien : « Pour le service des gares et des trains, » disait M. Noblemaire, on peut admettre que la meilleure école est le service lui-même, par l'enseignement mutuel ». A ce système empirique fut substituée, à partir de 1920, toute une organisation d'instruction professionnelle : on part de cas simples et on envisage des hypothèses de plus en plus compliquées. On ne craint pas de distraire des agents de leur travail pour les consacrer à l'éducation du personnel ou pour leur permettre de se perfectionner eux-mêmes. Le vieux matériel est utilisé comme objet d'expérience.

Partant de ces idées, la Compagnie P.L.M. a organisé l'instruction professionnelle avec une méthode et une intensité inconnues jusqu'à ce jour. Voici un aperçu de ce qui a été réalisé dans le seul service de l'Exploitation (1) sous l'énergique impulsion de M. Mugniot. Une distinction sera faite selon que l'instruction donnée a pour but d'apprendre aux agents ce qu'ils doivent savoir dans l'emploi qui leur est confié ou de les préparer à occuper un emploi supérieur.

I. — *Cas des agents nouveaux ou insuffisamment instruits.*

1°. — *Agents nouveaux.*

Chaque agent reçoit à son entrée au Réseau un opuscule intitulé « Manuel d'Education Professionnelle des Agents nouveaux » contenant, en vingt leçons, l'essentiel des notions usuelles indispensables aux débutants de toutes catégories.

Chaque leçon est commentée, expliquée, complétée par des exercices pratiques au cours de conférences faites par des instructeurs (chefs de gare dans les gares petites ou moyennes ; sous-chefs de gare, facteurs-chefs, chefs ou sous-chefs de bureau dans les grandes gares) qualifiés autant par leur valeur morale et leur

(1) L'instruction professionnelle a été également développée dans les autres services. La Compagnie P.L.M. a, par exemple, créé en 1920, de concert avec l'Ecole des Travaux publics de Paris, des cours spéciaux par correspondance, pour certains agents du service du Matériel et de la Traction.

autorité personnelle que par leurs connaissances professionnelles.

A la suite de chaque leçon, l'élève a un devoir à rédiger. Il est tenu compte des notes données aux élèves pour le choix à faire entre les candidats aux différentes fonctions. Les notes obtenues pour chaque devoir et celles obtenues au cours d'une composition d'ensemble permettent de classer les élèves. Des gratifications sont allouées à ceux qui viennent en tête (50 frs pour le premier, 25 pour chacun des deuxième et troisième).

Les élèves sont groupés par séries de seize élèves au plus. Chaque professeur ne doit pas avoir plus de trois séries à la fois.

Le temps des leçons est pris sur la journée de travail pour les élèves. Les instructeurs font, au contraire, des heures supplémentaires qui leur sont payées. La correction des devoirs fait l'objet d'une rémunération spéciale.

Les professeurs, au cours de leurs leçons, s'attachent à faire appel le plus possible à la mémoire visuelle : dessins avec l'emploi de craies de couleur, usage des appareils ou agrès dont il est question dans la leçon, visites sur le terrain.

Un des moyens les plus intéressants de faire appel à la mémoire visuelle a consisté à établir un certain nombre d'exemplaires d'un chemin de fer en miniature. Les rails sont représentés par des fils de laiton, fixés de distance en distance sur une planchette de bois : on obtient le schéma d'une gare sur ligne à voie

unique ou sur double voie, d'une bifurcation, etc... ; des dispositifs mobiles permettent d'implanter en un point quelconque de la ligne la naissance de voies de garage ou de service, etc... Sur ce chemin de fer en miniature, les élèves sont appelés à résoudre les multiples problèmes de mouvement qui leur sont posés verbalement. Ils disposent d'une collection de signaux à échelle réduite, reproduction fidèle des signaux réels ; eux-mêmes sont appelés à les implanter dans des trous préparés à l'avance le long des rails, après que l'instructeur a expliqué les règles qui déterminent l'emplacement qu'ils doivent occuper.

2°. — *Agents anciens.*

a) *Hommes d'équipe et facteurs.*

Les conférences d'abord réservées aux agents nouveaux recrutés depuis l'armistice ont été bientôt étendues à tous les agents entrés à la Compagnie depuis le 1^{er} août 1914 qui ont exprimé le désir d'en profiter.

Il est tenu compte de leurs connaissances acquises et les sujets abordés sont traités plus complètement. Des leçons spéciales sont ajoutées, dans les grandes gares de voyageurs, sur le service des bagages ; dans les gares de triage sur l'enrayage, le lotissement, les changements de faisceaux ; dans les bureaux, sur la comptabilité, etc...

b) *Vagonniers et conducteurs*

Les candidats aux fonctions de vagonniers ou conducteurs ont plus que la plupart des autres agents des

chemins de fer besoin de pratiquer leur métier pour le connaître.

A cet effet ils sont confiés par groupes de trois ou quatre à de bons chefs de trains choisis comme instructeurs. Ceux-ci les font circuler pendant quinze jours de jour comme de nuit sur les trains de marchandises, de messageries, de voyageurs. Ils les renseignent sur les signaux, les bifurcations, les dispositions des gares, les profils, les font concourir aux manœuvres, au classement et à l'arrimage des colis, leur apprennent à se servir d'une carte, etc...

Les élèves sont ensuite réunis pendant une huitaine de jours sous la direction d'un instructeur spécial qui les examine tout en leur enseignant théoriquement et pratiquement ce qu'exigent leurs fonctions.

c) Agents des trains.

Dans toutes les gares où résident des agents des trains en nombre suffisant, une école de perfectionnement a été créée. Deux fois par mois, à date fixe, deux conférences (une le matin, une le soir) sont faites par des contrôleurs des trains et présidées par l'inspecteur des trains.

Tous les agents (vagonniers, conducteurs, chefs de train...) peuvent y assister si leur service le leur permet. Dans la première partie de la séance, le professeur expose la question traitée, puis les auditeurs posent des questions sur les points qui leur paraissent obscurs.

Au cours de ces conférences sont étudiées successi-

vement toutes les prescriptions réglementaires. Il est tenu compte de l'assiduité que témoignent les agents en prenant part à ces conférences.

Pour stimuler le zèle des tièdes une note est envoyée à quelques-uns d'entre eux, leur signalant que la conférence a eu lieu, qu'ils auraient pu y assister, qu'il est à présumer qu'ils en ont été empêchés par des convenances personnelles, mais qu'on profite de l'occasion pour leur rappeler qu'on attache une grande importance à ce qu'ils suivent régulièrement ces conférences.

II. — *Ecoles préparant les candidats à des emplois supérieurs.*

Le programme de 1920 aurait pu se borner à envisager l'instruction des nouveaux agents et le perfectionnement de ceux recrutés depuis 1914, de manière à les mettre à même de remplir la mission qui leur est confiée.

On est allé plus loin en créant des écoles qui ont plutôt pour but de préparer les agents à des emplois supérieurs à ceux qu'ils occupent.

Ecoles du Mouvement.

Dans chaque section d'exploitation fonctionne une école du mouvement pour la formation des candidats aux emplois de facteurs enregistrants ou de facteurs mixtes.

Les agents désignés pour en suivre les cours passent d'abord dans les différents services qui ont à s'occuper de la circulation, puis sont détachés quelques jours

dans un poste de block intermédiaire pour s'initier à la manœuvre des signaux combinés avec les appareils du block.

Ils passent ensuite deux mois à l'école du mouvement : l'enseignement y est donné d'après les principes déjà indiqués : le but est de dégrossir les élèves et de les mettre à même de faire sans difficulté toutes les opérations qui leur seront confiées après leur nomination.

Une salle d'études est mise à la disposition des élèves : ils y trouvent tous les documents techniques susceptibles de les intéresser (instructions, règlements, tableaux des différents signaux, etc...)

Ecoles des candidats chefs de train.

Il en existe également une dans chaque section d'exploitation. Les cours s'adressent aux conducteurs qui se distinguent par leur bonne volonté et leur aptitude à apprendre. La durée des cours est d'un mois. L'instruction est faite d'après les mêmes méthodes que pour les écoles du mouvement. Elle comporte vingt leçons sur les règlements et instructions concernant les transports de grande et de petite vitesse.

Ecoles du Trafic.

Des écoles régionales du trafic fonctionnent à Paris, Nevers, Lyon, Marseille et Valence. Le programme traite des connaissances nécessaires à un agent pour être à même de remplir correctement les différents postes d'un bureau de gare.

Le cours comprend vingt-quatre leçons. Chaque matinée comporte une leçon d'une heure et demie, une interrogation sur la leçon précédente et la correction du devoir rédigé dans l'après-midi de la veille.

En dehors de l'étude de la leçon faite le matin et de la rédaction d'un devoir écrit, il y a de temps à autre, l'après-midi, des visites de bureaux.

Chaque agent reçoit des notes qui sont mentionnées à son dossier.

Ecole Supérieure du Mouvement.

Une Ecole Supérieure du Mouvement s'est ouverte à Dijon le 1^{er} février 1921.

Elle s'adresse aux candidats aux emplois supérieurs, chefs de grandes gares et inspecteurs, et leur donne une formation professionnelle complète. Les élèves sont choisis parmi les jeunes chefs ou sous-chefs de gare, sujets d'avenir. Les élèves des grandes écoles doivent avoir suivi ses cours avant la fin de leur troisième année de service.

La durée des cours est fixée à trois mois en principe. Les matinées sont consacrées à des conférences sur les questions de mouvement (service des voyageurs et bagages, organisation des transports P.V. et G.V., service intérieur des gares, service des agents des trains ; utilisation du personnel ; signaux et enclenchements, télégraphie et éclairage, etc...), des notions de géographie et lotissement, trafic et litiges, machines, matériel et frein continu, sont données en même temps.

L'après-midi est employée à des exercices pratiques, visites de gares ou de postes, démonstrations d'appareils, etc... En dehors des heures de conférences et d'exercices pratiques, les agents disposent d'une salle d'étude munie de tableaux muraux donnant des renseignements sur les signaux, le matériel, les freins, etc... et des collections de règlements, circulaires et instructions dont ils peuvent avoir besoin.

Ecole Supérieure du Trafic.

Enfin une Ecole Supérieure du Trafic, se superposant aux écoles régionales, a été ouverte le 15 juin 1923 à Lyon; elle a pour but la préparation des agents d'avenir aux fonctions d'ordre administratif et commercial du service de l'Exploitation, de même que l'Ecole Supérieure du Mouvement prépare aux fonctions de dirigeant dans le service du Mouvement.

La durée des cours est de trois mois. Le programme comprend l'étude approfondie des questions de tarifs (trente-six leçons), six leçons de géographie, quatorze sur les litiges et la procédure commerciale, huit de comptabilité, trois sur l'organisation des bureaux.

Il y a, chaque année, trois séries de cours ; une quinzaine d'agents sont désignés chaque fois pour les suivre. Les notes données à l'occasion des compositions et des interrogations qu'ils subissent et les qualités qu'ils ont manifestées au cours de leur stage permettent de les orienter ensuite vers les emplois qui conviennent le mieux à leurs goûts et à leurs facultés.

*
**

D'autres écoles, d'autres cours de perfectionnement sont organisés ou en voie d'organisation pour les cochers, les palefreniers, les agents des couloirs, les agents de manœuvre, de manutention, les lampistes, les agents des bureaux de renseignements ; on prévoit que ces derniers devront tous suivre dans les cars de la Compagnie ou de ses correspondants les itinéraires complets des services de tourisme de la Compagnie et être mis en rapport avec les principaux hôteliers de chaque région.

*
**

Les chiffres suivants, qui se rapportent à l'année 1924, permettront de se rendre compte de l'ordre de grandeur de l'effort du P. L. M. pour développer l'instruction professionnelle.

Ils indiquent le nombre d'agents du service de l'Exploitation qu'intéressent les institutions créées.

Agents nouveaux	3.000
Agents de manutention	400
Manœuvres	400
Vagonniers, conducteurs, chefs de train	1.800
Aiguilleurs	250
Lampistes	150
Elèves des écoles régionales de mouvement ...	265
Elèves des écoles régionales de trafic	166
Agents des gares suivant les conférences	5.000

Agents des trains suivant les conférences	2.500
Elèves des cours par correspondance pour con- trôleur-adjoint du service électrique	136
Elèves de l'Ecole Supérieure du Mouvement de Dijon	66
Elèves de l'Ecole Supérieure du Trafic de Lyon .	46

§ 2. — *Les Secours en argent.*

A. — SECOURS ET PENSIONS VIAGÈRES.

La Compagnie P. L. M. de tout temps s'est intéressée à ceux de ses agents qui se trouvaient dans le besoin ou dans une situation de gêne passagère. Elle l'a fait sous forme de secours, de pensions viagères, d'avances sans intérêt.

Les secours sont accordés toutes les fois qu'une situation est jugée digne d'intérêt, après examen du cas d'espèce. La demande de secours est en général suscitée par le chef direct de l'agent, lorsqu'il a connaissance de la situation difficile de l'intéressé ; toutes les mesures sont prises pour que les secours ainsi accordés le soient avec la discrétion nécessaire pour ne pas froisser la personne que la Compagnie veut obliger.

Les pensions viagères sont plutôt réservées à des agents ou à des veuves d'agents qui ne remplissent pas les conditions fixées par les règlements pour bénéficier des pensions de retraite ; de même des secours sont accordés à des orphelins dans le même cas, — parfois à des parents âgés que le décès d'agents laisse sans soutiens.

Le montant des secours ainsi accordés oscillait autour d'un million pendant les années qui ont précédé la guerre. Si l'on excepte les années 1921 et 1926, on constate qu'il s'est maintenu entre un et deux millions par an depuis la guerre.

Comme chaque cas d'espèce est examiné, puis fait l'objet d'une décision du Conseil d'Administration, sans qu'aucune somme soit fixée à priori pour être affectée à ce chapitre, on peut en conclure, si l'on tient compte de la dépréciation de la monnaie, que la situation du personnel s'est sensiblement améliorée depuis la guerre.

B. — AVANCES SANS INTÉRÊT

En 1899, la Compagnie, tout en continuant à accorder des secours gratuits, a commencé à consentir des avances remboursables sans intérêt. Ce système permet aux agents de sortir d'embarras momentanés sans formalités compliquées.

La formule de l'avance sans intérêt présente sur celle du secours plusieurs avantages : on hésite moins à demander une avance qu'à solliciter un secours ; l'obligation de rembourser en fait un stimulant, tandis que le gros inconvénient du secours est qu'il peut inciter à la paresse.

La régularité des remboursements a amené la Compagnie à augmenter peu à peu le montant des sommes consacrées à ces avances : elles s'élèvent à 100.000 fr. la première année, oscillent autour de 300.000 vers

1908, montent à 532.000 en 1913, dépassent 1.800.000 francs en 1926.

Au 31 décembre 1926, 61.512 demandes avaient été accueillies pour un total d'environ 14.400.000 francs

§ 3. — *Les Solutions données au problème du logement.*

A diverses reprises, la Compagnie P. L. M. a été amenée à établir d'importantes installations sur les points géographiques éloignés d'agglomérations. Ces points ont parfois été choisis dans un but d'économie : l'expropriation était ainsi moins onéreuse. Il est arrivé aussi que la nature des choses a imposé cette situation : le centre de Laroche doit son existence à ce fait qu'il était indispensable de créer un relai entre Paris et Dijon pour les grands express, à cause de la distance qui sépare ces villes.

Enfin le problème du logement s'est encore posé dans des agglomérations qui manquaient de logements disponibles, ou à des époques où la crise du logement sévissait partout.

Au problème de l'habitation plusieurs solutions ont été apportées. Leurs résultats au point de vue social ne doivent pas être mesurés tant par les sacrifices énormes qu'elles ont causés que par leurs conséquences. L'œuvre sociale du P.L.M. a été surtout d'arracher l'agent au séjour pernicieux des taudis, à l'air empesté des faubourgs des villes ; de créer des habitations entourées de jardins, où l'agent trouve à s'occuper, en

refaisant ses forces et en se reposant l'esprit ; sa bourse également s'en trouve bien : il n'y a pas, dans les cités, de comptoirs de marchands de vins.

Quelques chiffres permettront de se rendre compte de l'importance de l'effort qui a été fait pour résoudre la question du logement.

Le nombre des logements mis à la disposition des agents s'est élevé :

A 10.040 en 1914 (dont 8.652 dans l'intérêt du service).

10.838 en 1918

11.155 en 1919

16.011 en 1924

12.500 en 1923

16.424 en 1925

Plus de 7.000 jardins sont loués à des agents moyennant une faible redevance dans les emprises de la Compagnie, en dehors des jardins des cités et de ceux des maisons de garde-barrières.

Les intérêts des capitaux consacrés par la Compagnie P. L. M. à la construction et à l'installation des logements se sont élevés à :

1.610.000 fr. en 1920 ;

2.769.700 fr. en 1921 ;

3.086.000 fr. en 1922 ;

3.277.600 fr. en 1923 ;

3.474.400 fr. en 1924 ;

3.723.500 fr. en 1925 ;

3.826.200 fr. en 1926 ;

Ces intérêts sont calculés d'après le taux du marché,

c'est-à-dire au taux que la Compagnie doit consentir au souscripteur d'obligations.

*
**

Pour répondre à des besoins différents, des solutions diverses ont été données au problème du logement. On peut les répartir sous quatre rubriques.

A) — Logements mis à la disposition des agents dans l'intérêt du service.

B) — Cités ouvrières construites par la Compagnie.

C) — Maisons ou cités ouvrières construites par des Sociétés spécialisées au moyen de fonds avancés par la Compagnie.

D) — Avances ou prêts consentis aux agents pour leur permettre de se construire une maison d'habitation.

A) — LOGEMENTS MIS A LA DISPOSITION DES AGENTS
DANS L'INTÉRÊT DU SERVICE.

Il s'agit des agents qui, par la nature de leurs fonctions, doivent rester constamment à proximité du lieu de leur travail. Le caractère social de la mesure résulte de la gratuité du logement, mais comme la considération sociale n'est ici qu'accessoire, elle sera simplement signalée.

Les agents qui bénéficient ainsi du logement sont les chefs et sous-chefs de gare, les chefs et sous-chefs de dépôts de machines et les chefs de réserve, enfin les femmes garde-barrières.

5.800 maisonnettes de garde-barrières comportent en outre un jardin.

B) — CITÉS OUVRIÈRES CONSTRUITES PAR LA COMPAGNIE.

Leur construction a en général pour but de répondre aux nécessités de l'exploitation qui obligent la Compagnie à grouper beaucoup d'agents loin d'un centre d'habitations.

Par suite on ne pouvait envisager la combinaison, poursuivie par certains industriels, qui consiste à faciliter au locataire le moyen d'acquérir la propriété de son immeuble.

M. Noblemaire le dit bien :

« Nos agents, d'abord, changent souvent de résidence pour raison de service, ce qui ne se ferait pas sans ennui s'ils étaient propriétaires de leur maison. Ensuite ces maisons, destinées à n'être occupées que par des employés en activité de service, ne sauraient sans inconvénients être vendues non à un étranger, cela va sans dire, ni même à un employé qui, le jour où il prend sa retraite, devient pour nous un étranger, du moins au point de vue du service, et occuperait une place nécessaire à un agent en activité ».

La première cité a été construite à Laroche en 1880, la suivante au dépôt de machines de Veynes en 1886. En 1902, on comptait 57 maisons avec 122 logements, en 1913, 97 maisons et 477 logements ; au 1^{er} janvier 1927, 76 cités et 2.619 logements avec autant de

jardins ; de plus 549 logements nouveaux étaient en construction à cette date.

La plupart des logements comprennent quatre pièces dont une cuisine ; tous ont : eau, gaz, électricité, W.-C., cave, grenier.

Chaque maison comporte quatre ou six logements.

Il y a un lavoir pour plusieurs maisons.

*
**

Jusqu'en 1919 les agents logés dans les cités payaient, soit un loyer calculé à raison de 5 0/0 du traitement de l'agent, soit un loyer fixé de gré à gré et qui était d'environ 2 à 3 0/0 du prix de revient.

A cette époque, pour loger le nombreux personnel incorporé à la suite de l'application de la journée de huit heures, un effort énorme est fait : mille cinquante logements nouveaux sont en cours de réalisation ; il s'agissait d'en fixer le loyer.

La formule du pourcentage du traitement est écartée d'office, à cause des inégalités choquantes auxquelles son application donnait lieu.

La règle suivante fut proposée par M. Quinquet, Ingénieur en Chef du Service de la Voie, approuvée par le Conseil d'Administration le 4 juin 1920 et appliquée par les soins de commissions paritaires : (1)

(1) Il s'agit des commissions composées de représentants du réseau et de représentants du personnel, dont la mission était de fixer les chiffres indices devant servir de base à la détermination des indemnités de résidence, et non des commissions qui à la même époque rédigeaient les conclusions dites paritaires relatives à l'application de la journée de 8 heures.

Majoration de 50 0/0 du prix moyen en 1919 d'un logement de quatre pièces dans la localité considérée.

L'augmentation de 50 0/0 était amplement justifiée par le confort des cités et l'existence d'un jardin.

La formule n'est appliquée qu'aux cités nouvellement construites.

Pour les autres, elle n'est donnée qu'à titre d'indication ; en fait, les loyers n'ont été relevés que dans des proportions bien moindres.

Enfin on maintenait les situations acquises. Le prix nouveau n'est appliqué qu'en cas de départ du locataire, sauf dans le cas où ce prix se trouvait devenir plus avantageux pour l'agent, par exemple, si à la suite d'une augmentation de traitement, le prix nouveau était inférieur aux cinq centièmes du nouveau traitement.

Le taux des loyers ainsi établi donnait en moyenne un loyer de 500 fr. ; ce loyer ne représentait alors que le quart des charges annuelles qu'imposait à la Compagnie un logement de 4 pièces.

La formule adoptée en 1919 s'est trouvée rapidement insuffisante. Par suite de l'augmentation du prix des loyers, ceux des cités étaient devenus inférieurs à ceux du voisinage. On s'en rendit compte et, dès juin 1921, on fixa une base nouvelle : le loyer serait, sur tout le réseau, calculé à raison de 150 fr. par pièce, — mais seulement pour les cités nouvelles.

En 1924 la crise persistante des logements amena la Compagnie à élaborer un nouveau programme de constructions comportant environ 1.100 logements.

Ces logements furent construits avec des fonds prêtés par la caisse des retraites. La caisse se fait servir un intérêt convenu payé sur les bénéfices d'exploitation, de sorte que le sacrifice que s'impose la Compagnie est représenté par la différence entre le loyer payé par l'agent et l'intérêt servi à la caisse des retraites. En 1924, l'intérêt demandé par cette caisse était de 7.50 0/0 ; or, un logement revenant à 30.000 fr. ne rapportait qu'un loyer de 1.000 ; l'intérêt à payer était de 2.250 fr. Restait à la charge de la Compagnie la différence, soit 1.250 fr. à laquelle il convient d'ajouter au moins 250 fr. d'impôts, frais de gestion, etc...

Le loyer de ces nouveaux logements est fixé entre 200 et 300 fr. par pièce, suivant le prix de construction et les circonstances locales. Les loyers des logements anciens seront majorés d'après la même base, en deux étapes, et par moitié les 1^{er} janvier 1927 et 1928.

※※※

Dans un grand nombre de cités existent des logements de 5 pièces pour agents dirigeants : les pièces sont plus grandes que dans les autres logements et le loyer est majoré en conséquence.

Ces logements comportent une salle de bains.

Les logements des cités ont toujours été très recherchés et ont donné toute satisfaction à leurs locataires ; les cités, à l'époque de leur construction, ont toujours représenté un progrès sur ce qui était fait ailleurs.

Enfin elles ont bien souvent provoqué des améliorations sérieuses dans l'état des logements que les agents de la Compagnie trouvaient à louer dans les maisons du voisinage.

C) — *Maisons ou cités construites par des Sociétés spécialisées.*

Au lieu de construire elle-même des cités d'agents, la Compagnie P.L.M. s'est parfois adressée à des sociétés spécialisées auxquelles étaient avancés les capitaux nécessaires.

Cette façon de procéder présente plusieurs avantages.

Les architectes des sociétés immobilières sont mieux placés que les ingénieurs de la Compagnie pour discuter avec les entrepreneurs.

Il est bon qu'un tiers soit intercalé comme propriétaire entre le patron et l'ouvrier ; il n'est pas désirable de multiplier les rapports contractuels entre ces derniers ; en les diminuant, on diminue les occasions de conflits.

On diminue et on simplifie aussi les écritures de la Compagnie qui, au lieu d'avoir à traiter avec un grand nombre de locataires, ne trouve en face d'elle que la société gérante : une Compagnie de Chemins de fer n'est pas organisée pour construire et gérer des immeubles.

D'une façon comme de l'autre, la Compagnie supporte la charge qui résulte de ce que le loyer perçu ne rémunère pas le capital investi. Il y a, dans tous

les cas, un supplément de salaire déguisé ; mais s'il y a une société interposée, l'aide de la Compagnie est plus discrète, plus dissimulée, et, partant, de qualité supérieure.

Ce recours à des sociétés spécialisées n'a d'ailleurs guère pu être pratiqué par la Compagnie P. L. M. que dans les très grandes villes. Ailleurs, on se trouvait en dehors du rayon d'action des sociétés auxquelles on pouvait s'adresser.

C'est ainsi qu'en 1891 un immeuble de six étages a été édifié à Paris par les soins de la Société des Habitations Economiques. Les 42 logements qu'il comportait étaient tous occupés dès le 1^{er} avril 1892. Le loyer demandé variant de 320 à 260 francs était inférieur aux prix ordinaires du quartier ; de plus ces logements, abondamment pourvus d'air et de lumière, étaient supérieurs à ceux des environs, beaucoup plus confortables aussi.

Un peu plus tard, on s'adresse à la Société Anonyme de Logements Economiques : dix maisons d'une contenance totale de 96 logements sont occupées dès 1895. Puis, l'année suivante, un nouveau prêt permet d'élever six nouvelles maisons, soit 48 logements. La Compagnie P.L.M. avance les fonds nécessaires moyennant un intérêt de 3 0/0 et la Société s'engage à établir le prix de location d'après ses charges, sans faire de bénéfices.

Enfin, parmi les cités de ce genre, on doit encore mentionner celle édifiée tout récemment à Nevers, par la Société Immobilière du Nivernais. Cette cité n'est

pas destinée aux agents du P. L. M., mais aux ouvriers de la Compagnie Générale de Construction et d'Entretien de Matériel de Chemins de fer (C. G. C. E. M.), laquelle travaille pour le P. L. M., qui fournit les capitaux nécessaires : plus de seize millions ont été ainsi prêtés moyennant un intérêt faible.

Le prix moyen d'un logement revient à 40.000 fr. Le loyer demandé est de 800 fr. soit 2 0/0 du capital engagé. La C. G. C. E. M. prend en charge un pourcentage des dépenses suffisant pour permettre à la Société Nivernaise d'équilibrer son budget. Cet exemple de solidarité de trois sociétés dans le domaine social méritait d'être signalé.

D) — *Avances ou prêts consentis aux agents pour leur permettre de se construire une maison d'habitation.*

En présence des difficultés qu'ont éprouvées les agents pour se loger après la guerre, le Conseil d'Administration a décidé le 26 mai 1922 d'instituer un nouveau régime d'avances pour les aider à se faire construire ou à acquérir une maison d'habitation. Ainsi l'institution répond à un but social : mais elle exerce surtout une influence salubre sur le personnel, en lui permettant l'accession à la propriété.

Les règles posées en 1922 ont été considérablement élargies dès l'année suivante : ce sont celles de 1923, seulement, qui seront rapportées ici.

*
**

Deux formules sont proposées permettant d'obtenir :

L'une des avances à court terme, pouvant atteindre le montant d'une année de traitement et, au plus 10.000 fr. Elles sont remboursables dans un délai maximum de 5 ans et au plus tard à l'âge normal de la retraite ; leur taux est de 3 0/0.

L'autre, des prêts hypothécaires jusqu'à concurrence de 25.000 fr. remboursables dans un délai maximum de 25 ans et au plus tard à l'âge normal de la retraite. Ces prêts permettent aux agents de trouver auprès de la Compagnie même les facilités offertes par les sociétés de crédit immobilier, prévues par la loi du 5 décembre 1922.

En accordant elle-même ces facilités, la Compagnie a rendu service à beaucoup d'agents qui se trouvaient dans des localités où il leur était impossible de se renseigner sur la législation des habitations à bon marché.

*
**

Avances ou prêts ne sont consentis qu'aux agents chefs de famille, c'est-à-dire aux agents (hommes) mariés avec ou sans enfants et aux agents (femmes) veuves ou divorcées et non remariées avec enfants.

Pour les obtenir les conditions suivantes doivent être remplies :

« Les maisons à acquérir ou à construire doivent

« être à proximité du lieu de travail de l'agent et
« avoir le caractère d'habitation personnelle à l'ex-
« clusion de l'exercice de tout commerce, c'est-à-dire
« comporter au moins trois pièces, et, au plus le
« nombre correspondant à la situation de famille de
« l'agent. Quant au jardin, il doit être attenant et ne
« pas excéder mille mètres carrés. »

Ces règles sont appliquées dans leur esprit, c'est-à-dire que l'avance ou le prêt sont toujours refusés dès que la maison n'a pas le caractère d'une habitation personnelle. Sous cette réserve, avances et prêts ont été accordés largement, et même parfois pour l'acquisition de maisons assez éloignées du lieu du travail de l'agent ; des agents travaillant à Paris ont pu acquérir leur maison à Draveil — ou pour des maisons entourées d'un jardin de plus de mille mètres carrés.

On ne saurait assez insister sur le rôle social du jardin, déjà signalé à propos des cités ouvrières ; les travaux du jardin occupent l'agent en dehors de son service ; ils contribuent à rendre le goût, un peu perdu, du travail de la terre.

Les demandes sont examinées par le service de la Voie qui doit donner un avis motivé sur l'opération envisagée. En fait, si l'affaire est jugée intéressante pour l'agent, un avis favorable est donné, à condition que la maison présente bien le caractère d'une maison destinée à loger l'agent et sa famille. Ce caractère résulte du rapprochement du nombre de pièces de la situation de l'agent et de l'importance de sa famille, et aussi de l'examen de la distribution des pièces dans

la maison, distribution qui ne doit pas rendre facile une sous-location.

**

En ce qui concerne spécialement les prêts hypothécaires, dont le montant est plus élevé que celui des avances et le remboursement échelonné sur une plus longue période, quelques précautions sont prises, dans le but de garantir la Compagnie contre les risques de décès du débiteur ou d'incendie du gage avant remboursement.

A cet effet l'agent doit contracter :

1°) — une assurance temporaire sur la vie à prime unique qui garantira le paiement des mensualités pendant la durée du contrat ;

2°) — une assurance contre les risques d'incendie, avec clause de garantie au profit de la Compagnie pour le paiement des sommes qui lui resteraient dues au moment du sinistre.

La Compagnie veut aider l'agent : ce dernier doit posséder réellement le cinquième au moins du prix du terrain et de la construction.

L'intérêt du prêt varie suivant les charges de famille de l'agent. Ici apparaît un nouveau caractère social de l'institution ; l'intérêt demandé est de :

5 0/0 pour les agents ayant moins de 3 enfants ;

4 0/0 pour ceux ayant 3 enfants ;

3,50 0/0 pour ceux ayant 4 enfants ;

3 0/0 pour ceux ayant plus de 4 enfants.

Si au cours du remboursement du prêt le nombre des enfants vient à augmenter, le taux de l'intérêt est diminué à partir du mois qui suivra la naissance de l'enfant, mais il n'est pas modifié en cas de décès d'un ou plusieurs enfants survenant après la signature du contrat.

Le remboursement a lieu par versements mensuels et peut être anticipé.

En cas d'acquisition, les fonds sont remis dès la signature du contrat.

En cas de construction, les sommes sont versées par la Compagnie à l'entrepreneur au fur et à mesure des travaux, et après avis du service de la Voie. A cet effet, un agent de ce service intervient dans le contrat passé entre l'agent emprunteur et l'entrepreneur, mais son rôle est limité à la fixation du mode de paiement du prix convenu sans que la responsabilité de la Compagnie puisse être engagée dans l'exécution des travaux.

Au moment des paiements à l'entrepreneur, le représentant de la Compagnie vérifie si les clauses du marché ont été respectées.

! *
* *

Des maisons types sont proposées par la Compagnie. Pour permettre aux agents de fixer leurs idées, certaines ont été construites ; tels types conçus pour la banlieue de Paris, le littoral méditerranéen ou les régions alpêtres sont particulièrement séduisants.

! *
**

Les résultats des mesures prises ont été les suivants.

Avances :

1922 : 142 pour une somme de...	528.015 fr.
1923 : 74 — ...	384.030 fr.
1924 : 177 — ...	941.670 fr.
1925 : 231 — ...	1.432.325 fr.
1926 : 178 — ...	1.413.960 fr.

Prêts :

1923 : 9 — ...	168.800 fr.
1924 : 54 — ...	1.018.800 fr.
1925 : 77 — ...	1.589.250 fr.
1926 : 204 — ...	2.973.150 fr.

! *
**

En dehors des prêts hypothécaires, la Compagnie a parfois cédé à des agents désireux de construire, des terrains inutiles au chemin de fer. La cession de ces terrains est faite à des prix sensiblement inférieurs à leur valeur vénale. Quarante cessions ainsi consenties au cours de l'année 1925 représentent une surface de trois hectares cinq ares quinze centiares.

§ 4. — *Aides diverses en nature.*

A.) — HABILLEMENT.

L'uniforme est nécessaire ou utile :

1°) — Pour permettre au public, en particulier dans les gares, de reconnaître le personnel de service.

2°) — Pour obtenir de ce personnel une tenue parfaitement correcte.

3°) — Pour éviter la substitution d'une personne non qualifiée à un agent dans l'exercice de certains emplois. Ex. contrôle des billets dans les voitures.

4°) — Pour manifester par des signes extérieurs la hiérarchie et pour faciliter la reconnaissance du chef responsable. Ex. : casquette blanche du chef de service dans une gare.

L'exigence de l'uniforme a pour contre-partie la prise en charge par la Compagnie de 40 à 90 0/0 du prix des vêtements, voire leur fourniture gratuite. Les agents doivent porter leur uniforme en service et peuvent le porter en dehors du service.

On trouve dans les prescriptions relatives à la tenue des formules qui rappellent celles des règlements militaires :

« Il est expressément défendu aux agents de de-
« mander et au tailleur d'accorder aucune variante
« dans la coupe, la confection ou la qualité des vête-
« ments d'uniforme.

« ...Les cravates de couleur, les chaussures en feu-
« tre noir, en cuir jaune ou en coutil, sont interdites
« dans toute tenue d'uniforme.

« La chemise marine, la blouse et le bourgeron doi-
« vent être complètement boutonnés, etc...

Aussi bien une discipline qui ressemble à la discipline militaire est nécessaire dans le service infiniment délicat des chemins de fer : des vies humaines sont en danger.

De nombreux effets sont fournis dans les mêmes conditions que les effets d'uniforme, pour protéger les agents contre les intempéries, les rigueurs du climat, les risques particuliers de certains métiers, etc...

La contribution de la Compagnie aux dépenses d'habillement représentait avant la guerre une dépense annuelle de 200.000 francs environ. Elle a dépassé quatre millions en 1925.

B.) — RÉFECTOIRES ET BUFFETS.

Quelques réfectoires ont été créés dans les endroits où ils pouvaient rendre des services.

C'est ainsi que furent ouverts en 1891 celui de Paris, actuellement rue du Charolais et celui de Villeneuve-Saint-Georges, autour duquel d'autres œuvres prirent naissance et se développèrent : un ouvroir, un patronage, une infirmerie... On constata dans la semaine de leur ouverture une baisse générale des prix du voisinage. A Villeneuve, elle fut en moyenne de 20 francs sur le prix mensuel de la pension.

Il y en a d'autres : il y a en particulier celui du siège social de la Compagnie à Paris (rue Saint-Lazare) dont la bonne marche est garantie d'une manière ingénieuse.

Et d'abord, la Compagnie n'assure pas elle-même la gestion de ces réfectoires. Elle estime préférable de la confier à des tiers, choisis pour leur compétence dans ces questions ; la Compagnie supprime ainsi avec ses agents des relations qu'il est toujours préférable d'éviter : on le verra à propos des économats.

La difficulté qui se présente, lorsqu'un tiers agit, comme personne interposée en quelque sorte, c'est d'arriver à concilier trois points de vue. Il faut :

- a) — que ce tiers fasse des bénéfices ;
- b) — que les agents soient bien nourris ;
- c) — que l'exploitation du réfectoire ne devienne pas une exploitation de la Compagnie.

Voici comment on est arrivé à équilibrer ces considérations dans le contrat passé avec le gérant du buffet-réfectoire de Paris.

La Compagnie P. L. M. fournit les locaux, le mobilier, l'éclairage et le combustible. De plus, elle accorde une allocation mensuelle qui est un pourcentage du montant des repas donnés pendant le mois ; le taux en est variable comme il va être expliqué.

La société gérante fournit le matériel d'exploitation et recrute le personnel nécessaire.

La Compagnie a le droit de contrôler la qualité et la quantité des denrées et portions, et de faire remplacer celles qui auraient donné lieu à des réclamations justifiées. Un registre spécial est mis à la disposition des agents pour formuler leurs observations ; celles-ci doivent être signées.

Les prix des portions à pratiquer à partir du 1^{er} janvier 1927 sont indiqués sur un tarif annexé au contrat. Ils ont été fixés en prenant pour base l'indice des prix de gros des denrées alimentaires du mois d'octobre 1926 tel qu'il est publié par le Ministère du Travail, et compte tenu de l'allocation de la Compagnie.

Il est convenu que si l'indice varie de 25 points, la Compagnie se réserve la faculté, soit d'autoriser l'augmentation ou la diminution du prix des portions, soit de diminuer ou de relever le taux de sa bonification.

Ces réfectoires sont très appréciés par les agents de la Compagnie ; leur entretien représente une charge assez lourde puisqu'elle s'est élevée à 250.000 fr. environ en 1925.

*

**

Les contrats de location des buffets de gare imposent aux gérants l'obligation de servir aux agents de la Compagnie des repas à prix réduits. La réduction varie de 30 à 50 0/0 des prix des repas, des paniers-repas et des divers objets de consommation autres que les boissons alcooliques, tels que ces prix résultent des tarifs en vigueur. Il y a là de la part de la Compagnie un sacrifice difficile à apprécier. Il est évident que le prix de location des buffets se ressent des charges imposées aux tenanciers.

C.) — FACILITÉS POUR LA FOURNITURE DE COMBUSTIBLES.

C'est en 1897 que la Compagnie a commencé à organiser un service de livraison de combustibles pour ses agents. La cession en était faite au prix de revient majoré des frais de camionnage.

Diverses améliorations ont été apportées au régime

primitif ; la plus importante est celle réalisée en 1916. Les prix des combustibles subissaient alors des relèvements considérables ; la Compagnie décida de prendre en charge la moitié de la majoration des prix de revient indiqués dans une nomenclature du 15 novembre 1915.

La demande de fournitures formulée par l'agent est transmise au magasin de livraison par son chef qui atteste, par l'apposition de sa signature, que la demande formulée ne dépasse par les besoins stricts de l'intéressé.

Le paiement du prix est fait au comptant, et perçu par l'agent chargé du camionnage. Depuis le 1^{er} juillet 1925, la fourniture à crédit est admise en faveur des agents dont la situation justifie cette exception à la règle du paiement intégral à la livraison. Les chefs régionaux ont qualité pour autoriser les livraisons à crédit : le paiement est alors effectué en 3 fois.

Les frais qu'a représentés la prise en charge par la Compagnie d'une partie du prix de revient des combustibles ont varié entre 1917 et 1923 de 1.070.000 fr. (1917) à 4.405.000 francs (1920). Ils ont été de 2.808.000 francs en 1924, 2.879.000 francs en 1925, 4.123.000 francs en 1926.

D.) — FACILITÉS DE CIRCULATION.

Les Réseaux ont de tout temps accordé à leurs agents des facilités de circulation. Longtemps elles furent considérées comme un moyen de développer en France l'habitude du voyage en chemin de fer.

Le point de vue a changé et il y a actuellement une tendance assez nette à restreindre les facilités accordées naguère.

Les facilités de circulation ont un double caractère: elles sont une faveur, et non un droit (1) ; elles représentent cependant un avantage inhérent à la profession et dont le retrait rendrait sans doute nécessaire un relèvement des salaires.

Les Compagnies se sont entendues pour unifier leurs errements en cette matière à partir du 1^{er} janvier 1924. Il en est résulté pour le réseau P. L. M. que les agents recrutés avant cette date ont continué à bénéficier du régime ancien, plus libéral, et que ceux recrutés depuis sont soumis au régime nouveau.

Actuellement, l'usage dans toutes les grandes Compagnies de Chemins de fer est d'accorder :

A) A leurs agents :

1°) — 12 permis gratuits par an sur leur réseau, et 7 sur les autres ;

2°) — des bons de réduction de 75 0/0 sans limite de nombre sur leur réseau, au nombre de 14 au maximum sur les autres et ensuite le demi-tarif.

B) Aux familles de leurs agents :

1°) — 8 permis gratuits sur leur réseau et 2 sur les autres ;

2°) — des bons de réduction de 75 0/0 sans limite

(1) Sur le caractère de faveur des permis de circulation accordés par les Compagnies à leurs agents, voir en dernier lieu Cassation, Ch. Civile, arrêt du 17 janvier 1927, *Gazette du Palais*, 25 mars 1927.

de nombre sur leur réseau, au nombre de 5 sur les autres réseaux, et ensuite le demi-tarif.

Les agents retraités ou réformés avec pension peuvent obtenir, en principe, de 2 à 6 permis gratuits et de 4 à 12 bons au quart de tarif sur un réseau de leur choix ; certains d'entre eux peuvent, en outre, avoir un permis gratuit ou des bons à demi-tarif (6 au maximum) sur un autre réseau.

Quelques facilités sont également accordées à certains proches parents d'agents en service ou d'anciens agents.

Les permis ou bons de réduction permettent de voyager dans la classe de voiture qui correspond au grade de l'agent.

§ 5. — *L'aide aux familles nombreuses.*

Ce n'est pas à des initiatives particulières que devrait incomber le soin de remédier aux maux qui menacent le pays. La diminution du nombre des naissances est pour la France un signe de décadence ; mais la France a un gouvernement d'opinion, et l'opinion du plus grand nombre est celle des pères de deux enfants *ou moins* : d'où l'insuffisance des mesures prises, et, comme conséquence, la colonisation de la France par des travailleurs étrangers.

Les Compagnies de Chemins de fer ont, de bonne heure, cherché à venir en aide à ceux de leurs agents qui avaient des charges de famille.

*
**

Le 4 décembre 1891 le Conseil d'Administration du P. L. M. décide d'allouer des secours de 24 francs par an et par enfant.

A partir de 1898, le « secours » devient une « allocation » ; en même temps son montant est doublé.

Voici en quels termes il est rendu compte aux actionnaires de la mesure prise.

« Nous avons adopté à partir du 1^{er} janvier 1892
« une mesure qui nous a semblé bonne et utile. Il est
« impossible que dans la fixation du traitement d'un
« agent on tienne compte de sa situation plus ou
« moins lourde de famille : il nous a paru difficile
« d'un autre côté de faire complètement abstraction
« des charges que leur impose le nombre souvent
« grand soit de leurs enfants, soit des parents qu'ils
« recueillent avec eux (et ce ne sont pas toujours les
« plus modestes de nos agents qui ont les moindres
« charges sous ce rapport). Nous avons cru utile de
« faire à ceux-là sous le titre de secours de famille
« une allocation par enfant au-dessus de trois en assi-
« milant aux enfants de l'agent :

« 1°) — Ses petits-enfants, frères, sœurs, neveux et
« nièces, âgés de moins de 16 ans, s'ils sont orphelins
« de père et de mère et entièrement à sa charge.

« 2°) — Ses père, mère, beau-père, belle-mère,
« grand-père et grand'mère, ainsi que les grand-

(1) Rapport du 28 avril 1892, p. 33.

« père et grand'mère de sa femme, s'ils sont entièrement à sa charge et demeurent avec lui d'une façon permanente ».

La dépense qui en est résultée oscille autour de 100.000 francs jusqu'en 1898, autour de 200.000 fr. de 1898 à 1904.

*
**

En 1904, on garde la formule extrêmement large qui consiste à assimiler aux enfants presque tous les membres de la famille ; en même temps l'allocation, de proportionnelle devient progressive, et d'autant plus forte que le traitement est plus faible.

Il est alloué :

1°) — A tous les agents dont le traitement ne dépasse pas 2.100 francs :

30 fr. pour 3 enfants (ou assimilés)

80 fr. pour 4 enfants —

150 fr. pour 5 enfants —

240 fr. pour 6 enfants —

350 fr. pour 7 enfants —

480 fr. pour 8 enfants —

630 fr. pour 9 enfants —

2°) — Aux agents ayant 2.400 francs de traitement :

80 fr. pour 6 enfants —

150 fr. pour 7 enfants —

280 fr. pour 8 enfants —

440 fr. pour 9 enfants —

3°) Aux agents ayant 2.700 de traitement :

100 fr. pour 8 enfants ou assimilés.

250 fr. pour 9 enfants —

Les enfants ou orphelins assimilés ne sont comptés qu'autant qu'ils n'ont pas atteint l'âge de seize ans révolus.

La mesure est appliquée le 1^{er} mai 1904 ; la dépense qui en résulte, de 396.000 fr. en 1904 oscille autour de 470.000 fr. par an de 1905 à 1910.

Les allocations pour charges de famille sont alors payées par trimestre, ce qui présentait l'avantage de les distinguer nettement du salaire ; c'était d'autre part, pour les familles nombreuses, un secours propice au moment du terme.

*
**

L'ordre général n° 2, appliqué le 1^{er} janvier 1911 maintient les principes de 1904, en élevant à la fois le montant des allocations et le chiffre des traitements limites :

Taux de l'allocation annuelle pour un nombre d'enfants (ou assimilés) de											
TRAITEMENTS	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
Inférieurs à 2.400 fr....	60	132	216	312	420	540	672	816	990	1.200	
De 2.400 inclus à 2.700 exclus.....	—	—	80	160	270	390	520	660	830	1.030	
De 2.700 à 3.000 fr....	—	—	—	—	120	240	370	510	670	860	
De 3.000 à 3.300 fr....	—	—	—	—	—	100	220	360	510	690	
De 3.300 à 3.600 fr....	—	—	—	—	—	—	100	210	350	520	
3.600 fr.....	—	—	—	—	—	—	—	100	200	350	

Les enfants ou orphelins entrent en ligne de compte jusqu'à l'âge de dix-huit ans révolus au lieu de seize ; ceux ayant dix-huit ans ou plus sont admis en compte

quand par suite d'infirmités, ils se trouvent dans l'incapacité de travailler et sont à la charge de l'agent.

Le 1^{er} juillet 1912 est appliquée une nouvelle échelle d'allocations de famille qui se distingue de la précédente par :

- 1°) — le relèvement général des taux appliqués ;
- 2°) — l'extension de ces allocations à des agents n'ayant que deux enfants ;
- 3°) — l'introduction d'un nouveau facteur, la résidence ; les allocations sont majorées à Paris, à Lyon, à Marseille et dans la banlieue de Paris. On a voulu tenir compte de la grosse difficulté qu'éprouvaient les familles nombreuses à se loger dans les grands centres.

Le tableau suivant fait ressortir ces modifications.

Taux de l'allocation annuelle pour un nombre d'enfants (ou assimilés) de :											
TRAITEMENTS ANNUELS	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
<i>1°) - Agents en service et résidant à Paris.</i>											
Jusqu'à 2.400 fr. inclus.....	90	150	240	360	510	690	900	1.140	1.410	1.710	2.040
De 2.400 à 3.600 inclus.....	—	120	180	270	420	600	810	1.050	1.320	1.620	1.950
<i>2°) - Agents en service et résidant dans le département de la Seine, à Villeneuve Saint-Georges et Villeneuve-Triage, à Lyon et à Marseille.</i>											
Jusqu'à 2.400 fr. inclus.....	75	125	200	300	425	575	750	950	1.175	1.425	1.700
De 2.400 à 3.600 inclus.....	—	100	150	225	330	500	675	875	1.100	1.330	1.625
<i>3°) - Agents en service ou résidant dans toutes autres localités.</i>											
Jusqu'à 2.400 fr. inclus.....	60	100	160	240	340	460	600	760	940	1.140	1.360
De 2.400 à 3.600 inclus.....	—	80	120	180	280	400	540	700	880	1.080	1.300

Ces taux étaient analogues ou supérieurs à ceux

pratiqués à la même époque sur les autres réseaux, mais la définition des charges de famille maintenue par le P. L. M. était plus large que partout ailleurs.

A partir du 1^{er} janvier 1916 les allocations pour charges de famille ont commencé à être relevées. Elles l'ont été à diverses reprises depuis cette date, à peu près chaque année, et même à plusieurs reprises certaines années, mais sans que des principes nouveaux aient été introduits pour déterminer leur montant.

Le système en vigueur depuis le 1^{er} janvier 1925 n'est qu'un perfectionnement de celui de 1912 élargi : tous les agents du cadre chefs de famille sont appelés à en bénéficier.

L'indemnité pour charges de famille, dite « allocation F » varie d'après :

- 1°) le nombre des enfants ;
- 2°) l'indemnité de résidence.

Le tableau suivant met en lumière la variation en fonction de ces deux éléments du taux des allocations.

Indemnité de résidence	MONTANT DE L'ALLOCATION	
	Pour chacun des 2 premiers enfants	P ^r le troisième enfant et chacun des suivants
0	504	852
96	516	870
. . .	. . .	. . .
. . .	. . .	. . .
960 (Nîmes).....	624	1.032
1.344 (Fontainebleau).....	672	1.104
2.016 (Lyon).....	756	1.230
2.112 (Nice).....	768	1.248
2.400 (Paris seulement).....	804	1.302

L'allocation est attribuée d'après le nombre des en-

fants âgés de moins de 18 ans, quelle que soit leur situation.

Aux enfants de l'agent sont assimilés :

1°) les beaux-enfants légitimes ou naturels reconnus ;

2°) les frères, sœurs, neveux, nièces et *tous autres enfants* orphelins de père et de mère ou considérés comme tels recueillis par l'agent.

Entrent également en ligne de compte pour l'attribution de l'indemnité :

1°) les enfants de dix-huit ans et au-dessus qui sont incapables de travailler par suite d'infirmités ou qu'une maladie grave met dans l'incapacité de pourvoir à leurs besoins ;

2°) les enfants de moins de vingt et un ans qui poursuivent leurs études.

Les indemnités sont payées par mois, d'après la situation des agents et de leurs enfants au premier jour du mois.

Les enfants morts pour la France sont considérés comme toujours vivants pour la détermination du rang des enfants donnant droit à l'indemnité.

Le montant de ces allocations pour charges de famille servies par la Compagnie P. L. M. a été de *soixante dix-sept millions huit cent quatre-vingt-cinq mille francs en 1926.*

CHAPITRE III

LA COMPAGNIE P. L. M. ET SES AGENTS MALADES

§ 1. — *Le Service Médical, Les salaires de maladie.*

L'organisation sur le Réseau d'un service médical divisé en sections confiées chacune à un docteur en médecine et avec un médecin en chef résidant à Paris est presque aussi ancienne que la Compagnie et, en tous cas, antérieure à 1864.

Au 31 décembre 1925 le nombre des sections était de 436 pour 9.781 kilomètres de lignes et 110.634 agents.

Le Réseau est en outre divisé en neuf régions dont six comportent un corps de spécialistes au complet : médecin consultant, chirurgien consultant, ophtalmologiste, oto-rhino-laryngologiste.

Les traitements des médecins comprennent une partie fixe, et une autre variable suivant le nombre d'agents auxquels ils ont donné des soins.

Un nombreux matériel de secours, constamment renouvelé, est entretenu partout.

Enfin la Compagnie paye à ses agents des salaires de maladie.

*
**

La question des droits des agents malades est ré-

glée, depuis 1920, par le Statut du personnel. Il semble, si l'on rapproche du régime antérieur celui institué par le Statut, que celui-ci soit beaucoup plus large : il y a là une apparence qui ne correspond pas à la réalité.

On aurait en effet une idée inexacte des pratiques suivies en cette matière si l'on s'en rapportait aux *droits* reconnus aux agents. De tout temps, il a été d'usage au P. L. M. d'être très large pour les malades et, même actuellement, les limites aux droits du personnel fixées par le Statut sont franchies toutes les fois que se présentent des cas d'espèce ne rentrant pas dans le cadre si distendu de sa réglementation.

Il en résulte une certaine difficulté pour apprécier l'importance de l'œuvre du P. L. M. dans ce domaine, avant et depuis le Statut.

On peut cependant se rendre compte de l'ordre de grandeur de son effort en comparant, pour les salaires de maladie par exemple, d'une part le texte antérieur au Statut et celui du Statut, d'autre part les sacrifices consentis avant et après son application.

Avant 1920, l'Ordre Général N° 7 posait les règles suivantes (art. 41) :

« Pendant les interruptions de service résultant de
« blessures ou de maladies régulièrement constatées,
« les agents reçoivent, en général, la moitié de leur
« traitement ou salaire fixe.

« Toutefois, aucun traitement n'est alloué dans les
« cas qui font l'objet des 4° et 5° de l'article 8 ci-
« dessus. » (Agents dont la maladie est le résultat de

l'inconduite et agents qui n'ont pas été vaccinés à leur entrée à la Compagnie).

« La solde entière peut être allouée :

« 1°) Pour blessures ou maladies causées par le service, sans imprudence constatée de la part de l'agent intéressé ;

« 2°) Pour interruption de service résultant de la vaccination ou de la revaccination ;

« 3°) Lorsque la maladie résulte de l'insalubrité du climat ;

« 4°) Et, en général, lorsque l'agent a à faire valoir une situation de famille exceptionnelle, ou que les blessures reçues en service présentent un caractère spécial de gravité ».

Les textes correspondants du Statut sont ainsi libellés :

« ARTICLE 3. — « Les agents blessés en service reçoivent leur traitement ou salaire fixe entier (y compris les indemnités de résidence, les indemnités de cherté de vie et de charges de famille), jusqu'au jour où le médecin du Réseau déclare que l'intéressé peut reprendre son service ou jusqu'au jour de la mise à la réforme »...

« ARTICLE 4. — « En cas de maladie ou de blessure reçue en dehors du service dûment constatée par le médecin du Réseau et ne résultant pas d'ivresse, les agents ont droit, tant qu'ils ne sont pas réformés :

« 1°) Aux soins gratuits du médecin du Réseau.

« 2°) Au traitement ou salaire fixe entier à partir

« du cinquième jour de chaque interruption et pour
« une période qui ne peut dépasser cent vingt jours.

« L'intéressé pourra, sur constatation régulière de
« la maladie par le médecin du Réseau, et en vertu
« d'une décision du chef de service, obtenir le paie-
« ment du traitement fixe entier pendant les quatre
« premiers jours de la maladie ;

« 3°) A la moitié du traitement ou salaire fixe pour
« une période qui ne peut dépasser quatre-vingt-dix
« jours au-delà de la période précédente.

« Sur la proposition du chef du service et après
« avis du médecin du Réseau, le Directeur peut excep-
« tionnellement autoriser le paiement de la totalité
« ou de la moitié du traitement ou salaire fixe au-
« delà des périodes fixées aux 2° et 3° ci-dessus ».

Donc, en apparence, le Statut substitue au principe du demi salaire de maladie celui du salaire entier, du moins pendant les cent vingt jours à partir du cinquième jour de l'interruption ; comme il est exceptionnel qu'une maladie se prolonge au-delà, il semble que, d'après les textes, il y ait eu substitution de la règle du salaire de maladie à celle du demi-salaire. Il devrait donc en résulter un supplément de charges de cent pour cent environ qui devrait ressortir de l'examen du bilan de la Compagnie.

Que traduit ce bilan ?

Il traduit depuis 1890 jusqu'à 1914 un accroissement de charges très régulier pour les salaires et demi-salaires de maladie, accroissement parallèle aux augmentations des salaires et des effectifs.

La Compagnie P. L. M. a payé 1.183.200 francs de salaires de maladie en 1890, contre 2.358.900 en 1914.

Les chiffres correspondants sont :

3.726.900	francs	en	1917
5.717.100	—	—	1918
7.615.800	—	—	1919
8.436.000	—	—	1920
10.506.000	—	—	1921
11.841.700	—	—	1922
12.422.000	—	—	1923
13.298.000	—	—	1924
19.160.000	—	—	1925
20.187.000	—	—	1926

(le Statut est appliqué le 1^{er} Octobre 1920).

La progression s'explique par :

1°) — l'application de nouvelles échelles de traitements à partir du 1^{er} janvier 1919 ;

2°) — l'application de la loi sur la journée de huit heures à la fin de 1919 et en 1920, qui a nécessité, on l'a vu, une augmentation sensible de l'effectif et par suite des salaires payés ;

3°) — les augmentations successives des traitements ou de leurs accessoires pour les mettre au niveau du prix de la vie.

On voit donc que les sacrifices que la Compagnie P. L. M. avait, dès l'origine, pris l'initiative de consentir en faveur de ses agents malades étaient comparables à ceux qui résultent actuellement du Statut.

*

**

Le texte du Statut qui vient d'être cité appelle une petite parenthèse : il spécifie que les salaires de maladie ne sont dus qu'à partir du cinquième jour de l'interruption du service. Cette restriction a constitué un remède très efficace pour un grand nombre de malades dont les médecins du Réseau n'arrivaient pas à améliorer l'état, et qu'on voyait revenir à la visite assez régulièrement : ils obtenaient un jour, deux jours de repos, et peu de temps après, se présentaient de nouveau devant le médecin, sans que ce dernier soit à même de constater par des symptômes caractérisés la réalité de la maladie. Depuis l'application du Statut, cette catégorie de malades a presque disparu. Maintenant, le remboursement des salaires des quatre premiers jours de maladie ne peut être décidé que postérieurement au terme de la maladie, et il est accordé dans tous les cas de maladie sérieuse. .

*

**

En dehors des salaires de maladie, la Compagnie prend à sa charge le prix des médicaments et des fournitures médicales des agents malades dont le traitement, non compris les accessoires, ne dépasse pas 5.200 francs pour les agents sans charges de famille et 6.200 pour les autres et, très souvent, les frais d'hospitalisation.

§ 2. — *Les Sanatoriums.*

Dès avant 1903, la Compagnie P. L. M. s'était spé-

cialement occupée de lutter contre la tuberculose. Elle avait conclu des accords avec divers sanatoriums où ses agents trouvaient le moyen de se soigner.

Ces sanatoriums ont été choisis de manière à répondre aux besoins des diverses catégories de malades. Celui du Mont des Oiseaux qui devait changer de destination en 1907 était réservé aux agents classés des deux sexes et même parmi eux, à ceux ayant une éducation suffisante pour ne pas détonner dans le milieu assez relevé pour lequel avait été construit cet établissement.

Les agents embrigadés et leurs parents sont plutôt soignés dans les sanatoriums de Bligny (œuvre des Sanatoriums Populaires de Paris), de Fresnes, de Mangini à Hauteville, la maison de campagne installée à Héricy par les Sœurs de Saint-Vincent de Paul ou l'établissement de San Salvadour créé, ainsi que le Mont des Oiseaux, dans une situation et dans des conditions d'établissement merveilleuses, grâce à la munificence d'un fondateur anonyme. — Bligny est réservé aux hommes, Héricy aux jeunes filles fatiguées, candidates à la tuberculose, San Salvadour aux enfants. Les femmes furent d'abord soignées à Fresnes, puis, à partir de 1905, dans les trois établissements de l'œuvre de Villepinte, beaucoup mieux installés, l'un à Champrosay pour les prétuberculeuses, l'autre à Hyères pour les malades du premier degré, le troisième à Villepinte pour celles gravement atteintes. Mangini, où l'on traitait à l'origine des malades des deux sexes, ne reçoit plus que les femmes.

La Compagnie entretient à Bligny six lits permanents. Pour les malades supplémentaires et pour ceux soignés dans les autres sanatoriums, le prix de pension était, avant la guerre, de 4 fr. par jour au Mont des Oiseaux, à Bligny et à Hauteville, 3 fr. 50 à Fresnes, 3 fr. à Villepinte, 2 fr. 50 à San Salvador, 40 fr. par mois à Héricy. Il est monté, à la fin de 1926, à 20 fr. par jour à Bligny, 22 à Hauteville, 8.80 ou 11.50 à Villepinte, suivant que l'âge du malade est inférieur ou supérieur à 15 ans, 17 francs à l'Institut Hélio-Marin de la Côte d'Azur qui a remplacé l'établissement de San Salvador.

Pour le paiement des frais, après plusieurs essais, on finit par généraliser le système du règlement direct par la Compagnie aux établissements ; la Compagnie se fait ensuite rembourser une partie des frais par l'agent, partie variable suivant ses ressources et ses charges, de manière à bien remplir le but indiqué par M. Noblemaire qui est d'assister, avec une somme donnée, le plus grand nombre possible d'agents.

La fraction des frais ainsi laissée à la charge de l'agent est un peu moins élevée quand le malade est l'agent lui-même que lorsqu'il s'agit d'un parent. A Bligny, par exemple, elle variait en 1914, pour les agents de 0 à 2 francs par jour et pour leurs parents de 1 à 3 francs.

La Compagnie admet que le remboursement des frais soit échelonné sur une période plus longue que la durée de la cure.

La gratuité est exceptionnelle.

Le nombre des malades auxquels la Compagnie est venue en aide depuis 1905 s'est maintenu entre 60 et 100 jusqu'à ces dernières années, pour monter à 137 en 1923 et 147 en 1925. Le nombre des femmes et enfants d'agents malades est sensiblement le triple de celui des agents.

En dehors des malades soignés dans les sanatoriums, la Compagnie vient en aide chaque année à un certain nombre d'agents atteints de tuberculose.

**

Le concours financier des Compagnies de Chemins de fer fut sollicité à diverses reprises pour aider une très belle œuvre de mutualité (1) : le sanatorium des cheminots.

L'idée avait été lancée en 1917 par l'Union Nationale des Cheminots ; divers concours, dont ceux des Compagnies de Chemins de fer et de l'Etat, permirent en 1918 l'achat d'un domaine à Ris-Orangis, puis son aménagement. En juillet 1921 le sanatorium était prêt à recevoir des malades ; il s'agissait de donner à l'œuvre les moyens de subsister.

Le problème se posait ainsi : sur le prix de revient d'une journée d'hospitalisation évalué à 20 francs, le sanatorium, pour bénéficier de l'aide de l'Etat, ne pou-

(1) En 1904, un groupe d'agents fondait la « Ligue P.L.M. contre la tuberculose » ; les cotisations de ses adhérents permettent à la Ligue de verser des secours à ceux d'entre eux qui sont obligés de se soigner. La Compagnie y ajoute une somme qui est égale à la moitié de celle versée par la Ligue.

vait réclamer aux malades plus de 12 francs, prix de la journée d'hospitalisation à l'hôpital le plus proche (1).

Sur cette somme on escomptait de l'Etat une allocation de 2 francs et de la collaboration de 12.000 cheminots sociétaires, la somme nécessaire pour amortir un franc de plus au moyen de leurs cotisations.

Départements et communes pressentis se déroberent en invoquant leur situation financière fortement obérée et en même temps la situation particulière des cheminots : pas de chômage et salaire régulier.

Restait une insuffisance de 5 francs par journée. Les Réseaux (à l'exception de ceux du Midi et de l'Alsace-Lorraine) acceptèrent de la prendre en charge. Comme ils convenaient d'autre part de régler directement au sanatorium les frais incombant à leurs agents, c'était en réalité une somme de 17 francs par journée d'hospitalisation qu'ils s'engageaient à payer, sauf à en récupérer une fraction plus ou moins grande, mais en tout cas ne pouvant dépasser 12 francs dans les mêmes conditions que pour les autres sanatoriums.

L'accord conclu pour un an a été renouvelé régulièrement.

Diverses subventions représentant ensemble une centaine de mille francs ont été depuis allouées par le P. L. M. au Sanatorium des Cheminots pour l'aider à perfectionner ses installations.

(1) Loi du 7 septembre 1919, art. 3 et loi du 15 juillet 1893.

CHAPITRE IV

LA COMPAGNIE P. L. M. ET SES ANCIENS AGENTS

LA QUESTION DES RETRAITES (APERÇU). — LE DOMAINE DE LA GORGE NOIRE.

§ 1. — *Les Retraites.*

A. — *Généralités.*

L'institution des retraites a pour objet d'assurer des ressources à l'homme qui vit de son travail à partir de l'époque où ses forces ne sont plus suffisantes pour lui permettre de gagner sa vie et de subvenir aux besoins de son ménage.

On constate que l'ouvrier a beaucoup de peine à acquérir cet esprit d'épargne qui a fait la force d'autres classes de la société française. Cela peut tenir à un manque d'éducation appropriée et, du moins autrefois, à l'insuffisance des ressources : cela tient aussi pour l'homme qui travaille de ses bras à ce que, dépensant plus de forces que l'employé, il a besoin de consacrer une plus grande partie de ses ressources à les récupérer.

Il est donc bon de l'aider à prévoir, de penser pour lui à l'avenir.

« Le devoir d'un patron, disait M. Noblemaire, est
« d'avoir de la prévoyance pour ceux à qui la pré-
« voyance est difficile, et de réserver pour le moment
« où leurs ressources matérielles auront faibli en mê-
« me temps que leurs forces, des sommes qu'ils ne
« sont que trop facilement entraînés à dépenser en
« supplément de bien-être à une époque où l'existen-
« ce pour modeste qu'elle soit, est du moins assurée. »

Analysant la question un peu plus longuement, M. Noblemaire disait encore en 1889 :

« A défaut d'éducation suffisante chez les travail-
« leurs, le devoir d'un patron est de les guider et de
« prendre lui-même souci de l'intérêt matériel et de
« l'intérêt moral de la masse de ses collaborateurs.
« C'est une tâche à la fois plus facile et plus difficile
« pour un petit patron que pour le chef d'une grande
« industrie ; plus facile parce qu'en raison du cercle
« plus étroit de ses opérations, il est en relations de
« chaque jour avec tout son personnel, connaît chacun
« de ses employés ou ouvriers et vit avec eux presque
« sur le pied d'une vie de famille... Plus difficile parce
« qu'en raison de la faiblesse relative de ses ressour-
« ces, de la précarité de son industrie qui lui défend
« d'envisager les lointains horizons, il ne dépend pas de
« lui de garantir à ses employés une période indéfinie
« de travail dont il n'est pas sûr pour lui-même, ni
« d'assurer leur avenir quand l'âge et les fatigues les
« auront rendus impropres au travail.

« Toute autre est la situation des grandes entreprises, des Compagnies de Chemins de fer par exemple, « constituées soit avec une durée perpétuelle comme « en Angleterre, soit comme en France, pour une longue période de temps (quatre-vingt-dix-neuf ans) et « sûres, si elles ont été prudemment constituées (et le « contraire s'est vu), d'une existence assez longue « pour user plusieurs générations d'employés. »

L'institution des retraites est donc un véritable devoir du patron, du moins de celui qui dirige une entreprise assurée de l'élément durée ; mais ce serait un manque de confiance envers la classe ouvrière que de vouloir garantir à ses membres de quoi subvenir par le moyen des retraites à tous leurs besoins. Ce serait décourager définitivement l'esprit d'épargne. Or, l'expérience des sociétés de secours mutuels, et notamment de l'Association Fraternelle des Cheminots, montre que l'ouvrier peut toujours mettre de côté une fraction de son salaire suffisante pour lui constituer un complément de ressources appréciable à la fin de sa vie.

La Compagnie des Chemins de fer de Paris à Lyon et à la Méditerranée, immense par l'étendue de ses lignes, l'importance de son trafic, le nombre des familles qu'elle fait vivre, se devait d'assurer à ses agents la tranquillité de leurs vieux jours.

Un simple aperçu des systèmes de retraites qui ont été successivement appliqués montrera qu'elle a été dans cette voie aussi loin que possible.

B. — *La Caisse de 1856.*

A sa naissance le 11 avril 1857, le P. L.M. trouve la caisse fondée par la Compagnie de Paris à Lyon en 1856 et la maintient. L'idée qui en a inspiré la création est en même temps d'assurer une grande stabilité du personnel et de pouvoir remplacer les agents sans les priver du nécessaire quand leur âge ne leur permet plus de rendre les services qu'on exigeait d'eux.

La Compagnie a recours à la Caisse pour la Vieillesse de l'Etat. Le système donnait une complète sécurité au personnel, ce qui était intéressant à une époque où les faits se chargeaient de montrer que les très grandes conceptions n'étaient pas toujours viables.

A la fin d'un des passages cités, M. Noblemaire semble penser au Chemin de fer du Grand Central dont le naufrage date de 1857.

Le mécanisme de la caisse de 1856 était le suivant.

Une retenue de 3 0/0 est opérée sur le traitement des agents. Elle est versée à la caisse pour leur compte et inscrite sur un livret à leur nom.

Le titulaire peut exiger une rente viagère à cinquante ans ou à l'âge plus avancé choisi par lui pour sa retraite ; s'il est marié, les versements sont faits par parties égales au nom de chaque époux.

Le capital peut être aliéné ou réservé pour être payé aux héritiers.

Au moment où un employé quitte la Compagnie ayant l'âge de la retraite et vingt ans de service actif

ou vingt-cinq ans de service sédentaire, il reçoit une pension viagère servie par la Compagnie, égale à celle qui est en même temps liquidée à son profit par la Caisse des Retraites.

L'ensemble des deux pensions doit former une somme au moins égale au cinquième du traitement de l'employé après vingt ans, au quart après vingt-cinq ans de services.

En cas de départ ou de révocation avant l'âge de la retraite, l'agent perd tout droit à la subvention de la Compagnie, mais garde le bénéfice des versements faits à son compte à la Caisse des Retraites.

Au moment de la liquidation de la pension, la Compagnie fait à la Caisse des Retraites un versement à capital aliéné de la somme nécessaire pour assurer le paiement de la pension supplémentaire.

Pour ne pas charger l'avenir, la Compagnie constitue une caisse des pensions et la dote d'un prélèvement annuel sur les recettes égal au montant des retenues sur les traitements versées à la Caisse des Retraites pour la Vieillesse aux comptes des agents. La première année, ce prélèvement fut de 156.000 francs.

C. — *La Caisse de 1864.*

En 1864, la Compagnie des Chemins de fer de Paris à Lyon et à la Méditerranée instaure un nouveau régime de retraites indépendant de la Caisse de l'Etat.

L'idée d'assurer la stabilité du personnel se retrouve dans une disposition du règlement de cette Caisse, disposition qui attribuait à la Compagnie les versements prélevés sur les traitements des agents, si l'agent partait avant d'avoir droit à la retraite.

Mais cette idée n'était déjà plus au P. L. M. qu'un anachronisme. Bientôt la disposition tontinière est effacée, et les remaniements sans cesse apportés au régime de 1864 révèlent les préoccupations les plus élevées de la part de ceux qui les inspirent. On n'a guère réalisé un système de retraites plus libéral ; on peut même se demander s'il est désirable d'aller aussi loin.

Le mécanisme de la caisse de 1864 et les améliorations apportées au régime primitif seront examinés successivement.

a) *Règlement primitif de la caisse de 1864.*

La caisse est entièrement gérée par la Compagnie.

Une retenue de 4 0/0 est opérée sur le traitement. La Compagnie y ajoute une subvention de 3 0/0.

La retraite peut être liquidée à cinquante-cinq ans pour les employés des services actifs, s'ils ont vingt-cinq ans de service ; — à soixante ans pour ceux des services sédentaires, après trente ans de service.

La Compagnie se réserve la faculté de mettre à la retraite anticipée après cinquante ans et quinze ans de service. La pension est alors comprise entre le tiers et la moitié du traitement moyen.

La pension est réversible pour moitié sur la tête de la

veuve si le mariage a été contracté dix ans avant la cessation des fonctions du mari ; la veuve a également le bénéfice de la réversion si son mari décède après vingt-cinq ans de service actif ou trente ans de service sédentaire.

La caisse est gérée aux frais de la Compagnie par une commission de cinq administrateurs qui statue sur la liquidation des pensions, règle l'emploi des fonds, etc. La Compagnie s'engage, au cas où la caisse cesserait d'être en mesure de pourvoir par ses ressources au service des pensions, à assurer ce service par une dotation supplémentaire.

Ce système présentait deux avantages sur celui de 1856.

1°. — Les fonds rapportent un intérêt plus grand que ceux déposés à la Caisse Nationale des Retraites pour la Vieillesse, ce qui permet de servir des pensions plus élevées. Avec le régime antérieur, les pensions ne dépassaient pas le tiers ou le quart des traitements moyens.

2°. — L'institution est intérieure à la Compagnie et l'agent est par suite directement intéressé à sa prospérité.

b) Modifications apportées au régime primitif.

Les améliorations réalisées en 1875 et en 1881 se résument ainsi :

1°. — Extension du bénéfice de la participation à la

caisse à certaines catégories d'agents qu'on n'avait pas cru pouvoir y admettre dès l'origine.

2°. — Amélioration du sort des veuves. La durée du mariage antérieure à la cessation des services du mari nécessaire pour obtenir la réversion de la pension, est réduite de 10 à 5 ans pour les veuves d'agents retraités, et à deux ans pour les veuves d'agents morts en service.

3°. — Pour les agents sédentaires, abaissement de la limite d'âge nécessaire pour la retraite de soixante à cinquante-cinq ans, et réduction de la durée des services de trente à vingt-cinq ans. Sur ce point le législateur de 1909-1911 n'ira pas aussi loin ; il exigera soixante ans pour « les employés de bureau qui n'ont pas passé quinze ans dans le service actif ».

4°. — Elévation du maximum de la retraite porté de 6.000 à 12.000 francs.

5°. — Enfin suppression de la disposition tontinière qui attribuait à la caisse tous les versements des agents une fois effectués.

Ces mesures, toutes favorables au personnel, rendaient néanmoins nécessaire une augmentation de l'allocation versée par la Compagnie à la caisse : elle est portée de 3 à 4 0/0 des traitements.

En 1889, on fait un pas de plus. La réversibilité de la demi-pension du père est accordée aux enfants mineurs de moins de dix-huit ans. A la même date le taux des subventions de la Compagnie est porté de 4 à

6 0/0. Ces dispositions étaient les plus complètes et les plus larges qui aient été jusqu'alors pratiquées en fait de retraites.

D. — *La baisse du taux de l'intérêt. — La Caisse de 1892.*

Depuis 1872 commençait à se produire un phénomène nouveau, que personne n'avait prévu : la réduction du taux de l'intérêt qui déconcertait les prévisions et les calculs originels sur lesquels étaient échafaudés tous les édifices des caisses de retraites.

Le rapport sur les opérations de la Caisse Nationale des Retraites pour la Vieillesse pour 1873 explique très clairement la répercussion de la variation du taux de l'intérêt sur le fonctionnement des caisses de retraites :

« Les fonds provenant des recettes de toute nature
« doivent être employés en rentes ; or, le cours de ces
« rentes est essentiellement variable et il est facile de
« se rendre compte de ce fait que, depuis la fondation
« de la loi des retraites, le paiement des fonds a don-
« né tour à tour du bénéfice et de la perte.

« En 1870, le tarif était calculé sur la base d'une ca-
« pitalisation à 4 1/2 0/0 ; la rente donnait un revenu
« de 6 0/0 environ et la Caisse réalisait de sérieux bé-
« néfices.

« Mais le public, qui sait fort bien se rendre compte
« des avantages qui lui sont offerts, se tenait sur la
« réserve... les opérations de la Caisse perdaient cha-
« que jour de leur importance.

« Cet état de choses pouvait devenir très préjudicia-
« ble ; pour y remédier, le taux de la capitalisation fut
« relevé à 5 0/0. (Loi du 20 décembre 1872).

« Cette sage mesure et le relèvement du prix de nos
« rentes ne tardèrent pas à ramener les opérations de
« la Caisse à leur marche normale.

« Depuis 1872, le crédit de l'Etat s'est si bien relevé..
« que le prix de nos rentes a atteint des cours incon-
« nus depuis longtemps. Cette transformation, si heu-
« reuse au point de vue de la situation de la France,
« est bien fâcheuse au point de vue des intérêts parti-
« culiers de la Caisse des Retraites.

« Elle ne peut plus, en effet, obtenir qu'un revenu
« maximum de 4 0/0 pour ses emplois de fonds et elle
« réalise chaque année une perte qui devient d'autant
« plus sensible que les cours de nos rentes s'élèvent
« davantage.

« Le moment est proche où les bénéfices réalisés
« dans les meilleures années vont être absorbés com-
« plètement et feront place à des pertes sérieuses.
« C'est le Trésor, caution de la Caisse des Retraites,
« qui devra les supporter.

« Mais si la fondation de la loi des Retraites est une
« œuvre essentiellement morale... il faut néanmoins
« qu'elle ne coûte rien à l'Etat.

« Il ne serait pas équitable en effet de contribuer au
« bien être de quelques-uns aux dépens de la masse
« des contribuables.

« Aussi pensons-nous qu'il serait sage d'établir une
« corrélation aussi exacte que possible entre le cours

« des rentes et le taux de capitalisation qui sert de base à l'établissement du tarif de la Caisse. »

Ces sages avis ne furent pas entendus assez vite, et, le taux de l'intérêt ayant continué à baisser, l'Etat, en exécution de la loi du 30 janvier 1884, dut remettre à la Caisse Nationale des Retraites une inscription de rente représentant un capital de près de trois cents millions (294.770.000 francs).

On s'empessa en même temps de modifier les bases sur lesquelles était établie la situation financière de la Caisse.

*
**

Les caisses des Compagnies de Chemins de fer subirent de même le contre-coup de la baisse du taux de l'intérêt, mais on dut aviser sans avoir recours à l'Etat.

A ce sujet, M. Colson écrivait en 1901 (1).

« Des calculs faits dans ces dernières années ont
« montré que, si l'on supposait que les fonds fussent
« placés à 3,50 0/0, il fallait des versements totaux
« d'environ 15 0/0 des traitements, pour représenter
« chaque année la valeur actuelle des droits en cours
« d'acquisition et que toute réduction de 1/4 0/0 dans
« le taux de l'intérêt obligeait à accroître les verse-
« ments d'environ 1 0/0. Pour constituer des couver-
« tures convenables, et aussi pour combler le déficit
« du passé, les Compagnies ont dû porter leurs cotisa-

(1) Cours d'économie Politique, éd. 1901, T. II, p. 231.

« tions à 10, 12, 15 0/0 des traitements ; les retenues
« ont été portées à 6 0/0 dans quelques cas. »

La baisse du taux de l'intérêt frappa la caisse du P. L. M. d'autant plus sévèrement que les dispositions concernant ses pensions étaient plus libérales : le taux des allocations de la Compagnie qui était à l'origine de 3 0/0 monte à 8 0/0 des traitements en 1892, 14 0/0 en 1895. Les sommes versées à la caisse des retraites représentent 3,18 0/0 de celles consacrées au dividende en 1881, 8,26 0/0 en 1889, 9,63 0/0 en 1891, 12,12 0/0 en 1892, 22 0/0 en 1900. La caisse devient un gouffre dans lequel il faut jeter des millions pour tenir les engagements souscrits. Aux versements proportionnels aux traitements, on ne craint pas d'ajouter en 1905 la totalité de la réserve spéciale des actionnaires, soit plus de quarante millions patiemment épargnés en vue d'assurer le maintien des dividendes pendant les mauvais jours ; l'effort ne suffit pas et ce sont des versements de huit millions qu'il faut encore faire chaque année, en plus d'une dizaine de millions d'allocations normales.

Avant cette époque, la Compagnie P. L. M. avait compris qu'elle devait réduire ses engagements pour l'avenir. Une mère qui achèterait des bijoux à ses enfants sans être sûre de leur assurer pendant les semaines suivantes de quoi les nourrir et les habiller, serait déraisonnable ; ainsi mériteraient d'être traités des industriels qui prétendraient développer les institutions sociales en faveur de leur personnel au point de com-

promettre la gestion économique de leur entreprise, et par suite le paiement des salaires.

Il y a un moment où les questions de sentiment doivent disparaître devant les réalités. M. Noblemaire disait en 1890 : « Plus que d'aller très loin en fait de re-
« traites, ce qui importe par dessus tout..., c'est de
« donner aux caisses de retraite le caractère de caisse
« de prévoyance, c'est-à-dire de leur assurer toujours
« le capital nécessaire pour satisfaire aux engagements
« qu'elles ont contractés, jusqu'à la mort de tous les
« intéressés. »

C'est dans cet esprit que la Compagnie P. L. M. en 1892, créa une nouvelle caisse de retraites ; le 1^{er} mai 1895 celle de 1864 cessa d'être ouverte à de nouveaux adhérents, mais subsista pour les autres. A cette époque aussi, M. Caillaux, Président du Conseil d'Administration, poursuivait une politique sévère d'économies.

La Compagnie eut recours à la Caisse Nationale des Retraites pour la Vieillesse de l'Etat, ce qui lui permettait de limiter nettement ses sacrifices.

La retenue est de 4 0/0 du traitement, la subvention de la Compagnie est de 4 0/0 pendant les dix premières années de service, de 5 0/0 jusqu'à quinze ans, puis de 6 0/0. Il s'y ajoute une allocation de licenciement de 4 0/0 du traitement moyen par année de service.

Le droit à la retraite est acquis à cinquante-cinq ans après vingt-cinq ans de services.

E. — *Les lois de 1909 et 1911.*

La caisse de 1892 était moins avantageuse pour les agents que celle de 1864.

Il était grave de revenir en arrière.

Le personnel ne comprit pas les raisons qui avaient imposé le changement de régime.

Un mouvement d'opinion se dessina : le Parlement s'empara de la question : le projet Berteaux fut déposé ; il aboutit aux lois des 21 juillet 1909 et 28 décembre 1911.

Ces lois imposent aux Compagnies de Chemins de fer un régime de retraites beaucoup plus onéreux que celui du droit commun. Elles durent modifier les règlements de leurs caisses de manière à assurer à tous leurs agents à peu près les droits et avantages que conférait la caisse de 1864 aux agents du P. L. M.

Les agents affiliés aux anciennes caisses eurent la faculté d'opter. La moitié, à quelques unités près, de ceux soumis au régime de la caisse de 1864 n'usa pas de la faculté d'option ; presque tous ceux affiliés à la caisse de 1892 choisirent le nouveau régime.

*
**

L'Etat aurait pu négocier avec les Compagnies et amener celles-ci à améliorer leurs règlements de retraites dans un sens favorable au personnel ; le P. L. M. avait mis à l'étude des remaniements dans ce sens, et les Compagnies étaient disposées à de grands sacrifices.

On ne saurait assez déplorer que l'Etat ait cru devoir agir autrement et transformer le caractère d'institutions dont les Compagnies de Chemins de fer avaient le droit d'être fières. Il ne pouvait être porté de plus rude coup à l'esprit d'initiative qui les a toujours inspirées dans l'intérêt de leur personnel, ainsi qu'au libre développement de leurs institutions patronales.

Enfin les dépenses qu'on leur imposait, l'expérience l'avait montré, étaient trop lourdes : elles répondirent par un *non possumus*.

A l'assemblée générale du P. L. M. du 30 avril 1909 le problème était posé en ces termes :

« Nos rapports avec l'Etat ont été régis contractuellement ; aucune clause de notre cahier des charges ne prévoit que l'Etat, notre co-contractant, puisse détruire à son gré l'équilibre de nos budgets par une loi d'exception, étrangère aux conditions de sécurité, alors que nous n'aurions ni le moyen de cesser une entreprise devenue par ce fait onéreuse, ni la faculté de rétablir notre équilibre par un libre relèvement de nos perceptions. »

La même thèse fut défendue par le rapporteur général de la Commission des Finances du Sénat qui, à la séance du 18 juin 1909, énonça l'avis que « le principe de l'intervention de l'Etat était difficilement justifiable et que cette modification unilatérale du contrat constituerait le fait du prince dans ce qu'il a de plus arbitraire. » (1).

(1) *J. O.*, p. 471.

Un recours fut introduit devant le Conseil de Préfecture, pour demander le remboursement de l'excédent de dépenses résultant de la législation nouvelle.

L'Etat n'aurait pas manqué d'être condamné à une indemnité formidable (2) si le litige n'avait fini par être réglé à l'amiable. La convention du 28 juin 1921 sur le nouveau régime des chemins de fer enterra tous les litiges pendants entre les Compagnies et l'Etat.

§ 2. — *La maison des Retraités.*

Le problème des retraites n'est pas le seul que se soient posé les directeurs de la Compagnie P. L. M. pour aider les anciens agents.

M. Noblemaire, un jour, dans un discours, s'est exprimé ainsi :

« Permettez-moi, en terminant, de vous dire ce qui
« n'est pas encore et ce qui, à mon sens, devrait être.

« Nos agents retraités, s'ils ont de la famille, ou
« s'ils ont conservé des parents ou des amis au pays
« natal, peuvent en y retournant y vivre modestement
« avec leur retraite. Ceux d'entre eux qui n'ont pas de
« foyer, soit qu'ils aient négligé de se le créer, soit
« qu'ils aient eu le malheur de le voir désert avant
« l'heure, sont plus embarrassés, et, malgré des char-
« ges moindres, trouvent plus difficilement à vivre
« sous un toit étranger. Pour ceux-là, tout d'abord, et

(2) Opinion de M. Closset.

« plus tard, si les ressources le permettaient, pour les
« vieux ménages, j'estime que ce serait un grand bien-
« fait que de créer une maison de retraite, une sorte
« d'hôtel des invalides des chemins de fer, où moyen-
« nant l'abandon total ou partiel de leur pension, nos
« vieux agents trouveraient assurés bon souper et bon
« gîte. Leur vie y sera modeste, leurs distractions limi-
« tées ; une des plus réelles serait d'y conter leurs
« campagnes en méditant un peu de leurs anciens
« chefs ; c'est trop humain pour qu'on en puisse dou-
« ter et trop innocent pour qu'on ne leur en laisse pas
« la satisfaction...

« Je ne me dissimule pas la difficulté d'assurer à
« l'institution nouvelle le complément nécessaire des
« ressources, évidemment insuffisantes, fournies par
« l'abandon partiel des pensions de retraite. Peu im-
« porte, dirai-je volontiers. Où serait, d'ailleurs, le mé-
« rite de faire le bien, si l'on pouvait le réaliser aisé-
« ment sans peines et sans sacrifices ?

« Je sais sur les bords de notre Méditerranée, dans
« cette région bénie où la vie est facile et douce, où
« chaque hiver nos trains amènent en si grand nom-
« bre et les heureux de ce monde qui vont y chercher
« les plaisirs de l'hiver au milieu d'un perpétuel prin-
« temps, et les malades forcés de fuir les frimas et les
« brumes des régions du nord, je sais certaine pointe
« incessamment battue par les flots de la mer d'azur,
« où la terre produit presque sans effort, où les fleurs
« poussent sans culture à l'ombre des oliviers et des
« palmiers, où il serait doux de se reposer des fatigues

« de sa carrière en repassant en soi la façon dont on
« l'a remplie. C'est là que je voudrais pouvoir instal-
« ler ceux des nôtres qui restent seuls au déclin de la
« vie et commentent sans le connaître, le « *vae soli* »
« de l'ancienne sagesse. Est-ce un rêve ? »

Rêve ?... Il devait être donné à M. Noblemaire d'en
entrevoir la réalisation. En 1924 on commençait à ex-
plorer les bords de la Méditerranée et les recherches
aboutissaient en 1925 à la découverte d'une très belle
propriété de vingt-cinq hectares dont l'acquisition était
immédiatement décidée : elle eut lieu le 14 août dans
des conditions avantageuses, — et à l'heure actuelle
l'aménagement des bâtiments se poursuit activement :
dans quelques mois, des retraités trouveront pour leurs
vieux jours dans le Domaine de la Gorge Noire, au
bord de la Méditerranée, un perpétuel printemps avec
des oliviers et des palmiers, des fleurs, des rochers et
des fontaines...

CHAPITRE V

LA COMPAGNIE P. L. M. ET LES GROUPEMENTS D'AGENTS

LA QUESTION DES COOPÉRATIVES.

Economats et coopératives sont faits pour procurer à un prix avantageux à une certaine catégorie de consommateurs les denrées dont ils ont besoin. L'abaissement du prix est obtenu par la suppression de l'intermédiaire et par suite du bénéfice qu'il prélève sur le prix de vente.

Ce qui différencie les deux institutions, c'est que l'éconamat est géré par le chef d'industrie, qui livre les marchandises au prix coûtant. La coopérative l'est par les consommateurs qui majorent légèrement le prix de revient pour couvrir les frais généraux ; s'il y a des bénéfices, ils sont répartis entre les adhérents sous forme de bonis ou versés à des œuvres de mutualité.

*
**

L'histoire des économats, c'est celle de la lutte qu'ils ont dû soutenir contre les commerçants, lutte dont le

principal épisode fut le vote de la loi du 25 mars 1910 (1) portant suppression des économats.

« L'économat est dirigé contre la boutique et l'écrase ; la boutique se venge en diffamant l'économat. « L'épicier, le boulanger prétendent que le patron spéculé sur ses ventes. Ils appartiennent à la même couche que l'ouvrier dont ils sont les parents ou les amis et dont ils savent trouver l'oreille ; ils l'aigrissent à plaisir et soufflent la discorde. Tout est pour eux de bonne guerre. Ne s'agit-il pas de la lutte pour la vie ? (2). »

Mais les économats des Compagnies de Chemins de fer ont résisté à l'assaut : ils rendent de tels services que le mouvement d'opinion créé pour obtenir leur suppression s'est brisé contre les manifestations spontanées de ceux qui en bénéficiaient.

L'histoire des coopératives, c'est l'histoire d'une lutte semblable.

A la différence des autres Compagnies de Chemins de fer, la Compagnie P. L. M. n'a jamais fondé d'économats. Ses directeurs ont montré un sens psychologique rare en s'abstenant d'en créer, et en cherchant à obtenir les mêmes résultats en soutenant le mouvement coopératif qui s'est dessiné vers 1880.

M. Noblemaire a expliqué à diverses reprises la

(1) C. du Travail, art. 75-76-77.

(2) Sénéchal. *Les institutions patronales des Grandes Compagnies françaises de Chemins de fer*, Thèse Lille, 1904.

raison de cette attitude et sa préférence pour les coopératives :

« Les éconômats sont excellents, plus que cela, nécessaires dans certains cas et pour l'exploitation de certaines lignes traversant de vastes étendues peu peuplées ou désertes ; j'en ai créé avec empressement en Espagne et en Algérie... Mais il nous a semblé que dans notre région, où partout l'alimentation peut être aisément assurée, il ne rentrait pas dans les attributions nécessaires des Compagnies de Chemins de fer de se substituer aux efforts de l'initiative individuelle ».

« L'on ne se fait pas faute, disait-il encore (1), de charger les éconômats de tous les méfaits, de traiter de spéculateurs, d'affameurs du peuple — c'est l'ordinaire phraséologie — les Compagnies qui, mues par les sentiments les plus élevés, les plus généreux, les plus désintéressés, se sont imposé la charge, combien lourde, de créer et d'administrer ces grosses machines ».

Et plus loin : « Il est dans la nature des choses que le personnel ne croie pas au désintéressement des Compagnies et dise ou croie qu'il est exploité par elles ».

Mais c'est surtout à cause de leur rôle social que M. Noblemaire préférait les coopératives. « Leur but (2) n'est pas seulement de réduire le prix des

(1) Noblemaire. *Les institutions patronales dans les Compagnies de Chemins de fer.*

(2) Congrès des Coopératives de 1906.

« objets nécessaires à la vie de chaque jour de vous et
« des vôtres ; leur but essentiel est de vous fournir
« sans douleur les économies qu'il importe à tous de
« réserver et de placer en vue de l'avenir. C'est là, à
« mon sens, la grande supériorité de vos coopératives
« sur... les économats... auxquels je fais le reproche
« de n'assurer que vos besoins présents et de n'être
« pas, comme le sont vos coopératives, une source possible d'épargne ».

Enfin : « les coopératives n'atteindront leur but que
« le jour où, cessant de distribuer (leurs bénéfices),
« elles en consacreront la plus grande partie à affilier
« leurs membres à des œuvres de mutualité ».

M. Mauris définissait les coopératives des « écoles
de dévouement, de solidarité, de discipline ».

Cette formule montre leur fonction éducatrice. Elles l'ont remplie en habituant les agents à compter d'abord sur eux-mêmes, puis en les initiant aux difficultés que comporte l'administration d'une entreprise, difficultés dont on ne triomphe qu'en adoptant les principes de hiérarchie, d'autorité, de confiance réciproque.

Enfin, elles ont procuré à beaucoup d'agents une occupation utile qui alimente leur activité en dehors des heures de service.

Ne faut-il pas toujours se féliciter de voir des hommes consacrer un peu plus de temps à produire ou à répartir et un peu moins à consommer, — un peu plus de temps à agir et un peu moins à parler ou à ne rien

faire, — un peu plus de temps à travailler et un peu moins à se divertir ?

L'application de la loi sur la journée de huit heures aurait dû, en augmentant le temps disponible, susciter un nouvel essor du mouvement coopératif.

Par le seul fait qu'ils ont contribué à faire comprendre ce que devait être le rôle social des coopératives, les directeurs du P. L. M. ont accompli une œuvre sociale d'une immense portée. On se rend compte de leur action dans ce domaine en lisant les comptes-rendus des trente-huit congrès de la Fédération des Sociétés Coopératives du Réseau P. L. M. : le grand chef du réseau y prend presque toujours la parole, et, en même temps qu'il félicite et encourage, il conseille, indique l'orientation qu'il faut prendre, les points sur lesquels l'effort doit porter.

Enfin, bien avant que la représentation du personnel n'ait été organisée, ces congrès sont devenus l'occasion d'un rapprochement périodique entre les agents et leur Directeur ; à l'heure du toast, une note parfois plus familière y diminue les distances et permet à la confiance d'engendrer l'affection.

*
**

Si les directeurs du P. L. M. ont prouvé l'intérêt qu'ils prenaient au mouvement coopératif par leur participation aux congrès des sociétés fédérées, là ne s'est pas bornée leur action.

Les allocations distribuées et les prêts consentis aux

coopératives laissent voir que la grande Compagnie de Chemins de fer est toujours prête à soutenir les efforts de ses agents. Enfin la création de primes de bonne gestion vient d'être décidée pour susciter l'émulation entre les sociétés et récompenser les mieux administrées.

1° — *Les Allocations.*

Elles ont augmenté régulièrement, en même temps que le nombre des sociétés et leur importance.

De 25.000 francs par an environ de 1890 à 1897, elles se sont élevées à 27.500 fr. en 1898, 31.400 en 1905, 42.200 en 1908, 63.300 en 1909, 80.500 en 1910, 95.800 en 1911, 162.500 en 1912 et 185.000 en 1913. En 1925, elles ont dépassé le million.

2° — *Les prêts.*

Quatre-vingts prêts d'importance variable ont été consentis à diverses sociétés coopératives pour leur permettre de « se mettre dans leurs meubles » ou de sortir de difficultés passagères ; le taux d'intérêt demandé est de 3 0/0. La Compagnie n'est jamais insensible aux bonnes raisons qui lui sont données lorsque quelque retard est apporté au remboursement des annuités. Ces prêts ont nécessité quelquefois, avec les bureaux de la Compagnie P. L. M., des correspondances délicates qu'il est intéressant de feuilleter : on y reconnaît, de chaque côté, un souci égal d'éviter les

heurts et les froissements et de rester indépendants de part et d'autre.

C'est au Président de leur Fédération, M. Casimir Chiousse, Inspecteur Principal adjoint attaché à la Direction de la Compagnie P. L. M. qu'incombe le soin de présenter les demandes des sociétés.

3° — *Les primes de bonne gestion.*

Jusqu'en 1926 il n'était attribué des allocations ou consenti des prêts aux coopératives que pour les aider à faire face à des besoins que leurs ressources normales ne leur permettaient pas de satisfaire.

Les primes de bonne gestion répondent à une idée toute nouvelle.

Au lieu de se contenter de ranflouer les sociétés qui marchent péniblement, on a voulu récompenser les sociétés prospères, orientées vers des fins nettement coopératives.

La difficulté consistait à mesurer cette prospérité. On ne pouvait la baser sur le chiffre d'affaires ; il est évident que les coopératives d'un centre important comme Laroche et où il y a peu de ressources, auront plus d'adhérents et un chiffre d'affaires plus élevé que celles d'une localité perdue ; les bénéfices ne signifient rien : le but des coopératives n'est pas d'en faire.

L'analyse du rôle des coopératives a conduit à tenir compte de sept considérations. Pour chacune d'elles une note est donnée. Chaque société a donc sept notes et le total des points obtenus par les différentes sociétés permet d'établir un classement entre elles.

Les notes sont données d'après :

- 1°) — L'importance des stocks en approvisionnement ;
- 2°) — La participation moyenne de chaque sociétaire à la constitution du capital ;
- 3°) — L'importance des frais généraux ;
- 4°) — La moyenne de consommation par sociétaire ;
- 5°) — La participation à la constitution de fonds communs ;
- 6°) — La participation aux œuvres de progrès social ;
- 7°) — La participation aux affaires de la Fédération.

1. Importance des stocks en approvisionnement.

Une coopérative sera d'autant mieux notée que la moyenne de ses approvisionnements aura été plus faible.

On ne veut pas que la coopérative spéculé : elle serait trop facilement handicapée par les professionnels du commerce. D'ailleurs elle n'a pas en vue de faire des bénéfices et elle ne doit pas avoir les moyens matériels nécessaires — magasins, personnel de surveillance — pour conserver de gros approvisionnements.

On estime que la moyenne d'approvisionnement dans l'année ne doit pas dépasser la quantité de marchandises correspondant à 45 jours de consommation.

II. — *Participation moyenne de chaque sociétaire à la constitution du capital.*

On veut lutter contre la tendance de certaines coopératives à demander à leurs membres des participations trop faibles, et les inciter à se constituer des moyens de trésorerie suffisants.

La participation de chaque sociétaire doit être d'au moins 200 francs.

III. — *Importance des frais généraux.*

On admet qu'elle ne doit pas dépasser 6 0/0 du chiffre d'affaires dans une société bien gérée. Plus ce taux baisse, plus la note augmente.

IV. — *Moyenne de consommation par sociétaire.*

Elle doit être actuellement de 2.400 francs par sociétaire et par an. Si elle est plus faible, c'est que trop de marchandises qu'on aurait pu se procurer à la coopérative sont achetées ailleurs.

V. — *Constitution de fonds communs.*

Ces fonds sont des fonds de développement, communs aux membres de chaque société, destinés à assurer la sécurité, la stabilité et le développement des sociétés coopératives. Leur constitution est encouragée par l'attribution de points ; les 12 premiers sont obtenus

nus, savoir : 6 pour un prélèvement de 6 0/0 sur les bonis et 6 autres pour l'affectation aux fonds communs de la totalité des allocations gracieuses accordées chaque année par la Compagnie P. L. M.

VI. — *Participation aux œuvres de progrès social.*

La Fédération des Coopératives P. L. M. a fondé divers organismes de solidarité sociale. Les principaux sont la caisse des œuvres sociales et la caisse de compensation des allocations familiales.

La caisse des œuvres sociales, qui date de 1901, a surtout pour but de venir en aide aux veuves et aux orphelins des sociétaires au moment du décès du chef de famille sous forme de secours immédiats et de secours annuels.

La caisse de compensation des allocations familiales verse au personnel employé par les sociétés adhérentes :

1°) — une prime de 150 fr. à chaque naissance d'enfant ;

2°) — des allocations mensuelles de 25 fr. pour chacun des deux premiers enfants, 30 francs pour chacun des suivants ;

3°) — des allocations de grossesse avant et après l'accouchement et des primes d'allaitement (10 fr. par mois pendant 10 mois).

Plus de 30.000 francs de primes et d'allocations ont été versées par cette caisse en 1925.

Les sociétés sont incitées à adhérer à ces caisses, ou

à mettre à la disposition de leurs membres des services de mutualité, de progrès social ou de propagande (création d'un service médical gratuit, d'une bibliothèque de prêts gratuits ; conférences de propagande, etc...)

VII. — *Participation aux affaires de la Fédération.*

De même que la participation des membres aux affaires de chaque coopérative augmente sa puissance, de même la participation plus complète des sociétés fédérées aux affaires de la Fédération augmentera la puissance de celle-ci. Or, il est très difficile d'obtenir une participation suffisante des sociétés : chacune prétend avoir ses fournisseurs, ou se laisse tenter par les offres des représentants de commerce. On a beaucoup de peine à faire comprendre à leurs administrateurs que la Fédération a pour principale mission de grouper les commandes des sociétés, de manière à obtenir des conditions de prix plus avantageuses que celles qui peuvent être faites à une société isolée.

Pour lutter contre l'esprit particulariste des sociétés dans cet ordre d'idées, la Fédération a décidé en 1923 et 1924 de récompenser par deux prix annuels de 500 francs la société qui aurait participé le plus largement à la vie commerciale de la Fédération par rapport à son chiffre d'affaires annuel et celle qui aurait réalisé le plus fort pourcentage d'achats de farines au Moulin Coopératif de Prissé par rapport aux livraisons faites à ses membres (1).

(1) Le Moulin de Prissé a été acquis en 1909 par la Fédération des Coopératives P. L. M. pour permettre aux sociétés membres

L'idée a été reprise quand on a fondé les primes de bonne gestion. On estime que les sociétés doivent donner à leur Fédération au moins 30 0/0 de leurs commandes.

La méthode de notation,

La note 12 est une note moyenne qui peut être majorée jusqu'à 20 ou diminuée.

Pour la participation aux œuvres de progrès social la note maximum est 12 et la note moyenne est 6.

Quatre prix de 10.000, 5.000, 3.000 et 2.000 francs sont distribués chaque année. Le premier est alloué à la société qui a totalisé le plus grand nombre de points et qui, de plus, a eu au moins la note normale partout. Les suivants sont donnés aux sociétés qui ont obtenu le meilleur classement. En 1926, ces primes de bonne gestion ont été distribuées pour la première fois : 3 primes supplémentaires de 1.000 fr. ont été ajoutées pour encourager des sociétés qui avaient fait de très gros efforts en vue d'améliorer leur situation.

*
**

Dans la région de la France que dessert le réseau P. L. M., 130.000 familles, la plupart de cheminots, sont aujourd'hui groupées en 400 Sociétés coopératives qui réalisent un chiffre d'affaires annuel de plus de

de se rendre indépendantes du commerce pour la fourniture de la farine. Divers prêts de la Compagnie P. L. M. lui ont permis de se développer. Il est géré par une société coopérative de production qui a pour actionnaires la plupart des coopératives P. L. M. de consommation.

150 millions. Pour qui connaît le tempérament individualiste du français, ces chiffres sont éloquents. Un sentiment de respectueuse admiration s'impose envers l'homme qui a obtenu ces résultats, M. Casimir Chioussé, qui depuis 1880 consacre ses forces et son temps à la cause des coopératives. Mais si le succès actuel est dû pour beaucoup à sa ténacité et à son dévouement, on ne peut s'empêcher de songer que, derrière lui, un peu dissimulé, il y a toujours, attentif, le grand chef de la Compagnie des Chemins de fer de Paris à Lyon et à la Méditerranée.

CONCLUSION

L'œuvre sociale du P. L. M., immense et raisonnable, est restée discrète.

Immense. Il ne s'agit pas d'en chiffrer l'importance. Outre qu'il est difficile d'en discerner tous les éléments, certains échappent à une appréciation exacte ; puis, ce serait en trahir le caractère : ce n'est pas pour dépenser beaucoup de millions, ni pour pouvoir dire qu'elle en avait dépensé beaucoup que la Compagnie P. L. M. a multiplié ses institutions sociales. Ses dirigeants ont eu seulement le souci de protéger contre tous les risques et contre toutes les infortunes son nombreux personnel, et en même temps de lui procurer à bon compte tout ce dont il pouvait avoir besoin ; ils ont fait dans ce sens tous les efforts utiles.

Ils ont fait tous les efforts utiles, mais ils n'ont fait que les efforts utiles, et c'est pour cela que leur œuvre a été raisonnable. La compagnie P. L. M. a toujours maintenu ses sacrifices dans les limites compatibles avec les exigences d'une bonne gestion économique : elle a su être généreuse sans être prodigue et concilier la nécessité de rémunérer justement le capital avec la volonté d'améliorer constamment la situation de son personnel. En fait, elle a accru sans arrêt le pourcen-

tage des sommes disponibles affectées aux institutions patronales.

Enfin l'œuvre du P. L. M. a été discrète : les dirigeants du Réseau, plutôt que d'innover, plutôt que d'attacher leur nom à des conceptions nouvelles, respectueux de la tradition, ont travaillé à perfectionner dans le détail l'héritage de leurs prédécesseurs. En même temps ils ont souvent dissimulé leurs efforts à ceux qu'il voulaient obliger, ce qui donne à leur œuvre une qualité supérieure. Dans le même esprit, ils n'ont pas cherché à en faire état vis-à-vis des tiers : jamais aucune notice n'a été rédigée pour dresser le bilan de l'œuvre sociale de la Compagnie des Chemins de fer de Paris à Lyon et à la Méditerranée.

VU : *Le Doyen*

H. BERTHÉLEMY.

VU : *Le Président de la Thèse*

TRUCHY

VU ET PERMIS D'IMPRIMER

Le Recteur de l'Académie de Paris.

Le Vice-Président du Conseil de l'Université de Paris

FERDINAND BRUNOT.

BIBLIOGRAPHIE

OUVRAGES GENERAUX

COLSON. — *Cours d'Economie Politique*, t. I, II et VI (éd. 1910).

COLSON. — *Transports et Tarifs*.

Encyclique Rerum Novarum (Ed. Spes).

COLSON & G. ALLIX. — *Chroniques dans la Revue Politique et Parlementaire*.

OUVRAGES SUR LA COMPAGNIE P. L. M.

NOBLEMAIRE. — *Hommes et Choses de Chemins de fer* (Dupont 1908).

GOY. — *Hommes et Choses du P. L. M.*

MEYNADIER. — *La Compagnie des Chemins de fer de Paris à Lyon et à la Méditerranée* (Hachette 1908).

Rapports aux Assemblées Générales de la Compagnie des Chemins de fer de Paris à Lyon et à la Méditerranée, 1857-1927.

DIVERS

Statut du personnel.

Conditions de rémunération du personnel.

Documents émanant de la Compagnie P. L. M. et du Ministère des Travaux Publics.

GIRARD. — Une enquête démographique sur le Personnel de la Compagnie du Chemin de fer du Nord (*Revue Générale des Chemins de fer*, n^{os} de Juin et Juillet 1926).

MUGNIOT & JOURDAIN. — L'Instruction professionnelle dans le service de l'exploitation de la Compagnie des Chemins de fer de Paris à Lyon et à la Méditerranée (*Revue Générale des Chemins de fer*, Mai 1921).

Rapports sur les opérations de la Caisse Nationale des Retraites pour la Vieillesse (Année 1873 à 1894).

Compte-Rendus des séances des Congrès de la Fédération des Sociétés Coopératives P. L. M. et Est et diverses (Années 1891 à 1926).

Notices diverses éditées par la Fédération des Coopératives P. L. M., Est et diverses:

ROBERT VEYSSIÉ. — Le Régime des huit heures en France. — Enquête. — Documents. — Commentaires (*Le Monde Nouveau*, Paris, 1922).

P. HEMP. — Le Rail (*Nouvelle Revue française*).

DUFOUR & ARMAND. — *Les agents de Chemins de fer et les employés de l'Industrie privée*. Etude sociale comparative (Dentu, 1893).

W. EDDY. — *L'employé de Chemins de fer. Sa condition en France et en Angleterre.* (Dunod 1883).

THESES

JEAN VANDEL. — *Les Chemins de fer français depuis la guerre* (Presses Universitaires 1925).

PIERRE GIRARD. — *L'exploitation rationnelle des Chemins de fer en France* (Montpellier 1923).

SÉNÉCHAL. — *Les institutions patronales des grandes Compagnies françaises de Chemins de fer* (Lille 1904).

FRANÇOISE ZOELLER. — *La prime de gestion dans le nouveau régime des Chemins de fer* (Editions et Publications contemporaines, Paris, 1922).

MORISSON DE LA BASSETIÈRE. — *Les dispositions de la loi du 29 octobre 1921 relatives au personnel des Chemins de fer* (La Vie Universitaire, Paris, 1922).

ROGER LAZARD. — *Etude sur la Condition administrative et la Situation économique des Agents de Chemins de fer en France.* (Presses Universitaires Paris, 1923).

MARCEL MOLLÉON. — *L'organisation administrative de la Compagnie des Chemins de fer de Paris à Lyon et à la Méditerranée* (Crété, 1915).

MAURICE RECLUS. — *Les Economats dans l'Industrie des Chemins de fer en France* (Paris, 1908).

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	1
PREMIERE PARTIE. — Conditions de travail des Agents du P.L.M.	5
CHAPITRE I. — Les salaires dans leurs rapports avec le sujet traité	5
§ 1. — Généralités. — Définitions. — Le Système des échelles. — Les indemnités de résidence et de cherté de vie	5
§ 2. — Les primes des mécaniciens et chauffeurs.	11
§ 3. — Les gratifications. — La prime de gestion	17
CHAPITRE II. — Les modifications de la durée du travail	27
§ 1. — Les modifications de la durée du travail sans l'intervention du Parlement	29
1°. — Le régime des 10 heures	29
2°. — Les 52 jours de suspension de travail..	38
§ 2. — Les modifications de la durée du travail par l'intervention du Parlement (la loi sur la journée de huit heures)	42
CHAPITRE III. — Etude détaillée de l'évolution de la rémunération des poseurs de la Voie	51
<i>Section I.</i> — L'évolution du temps de travail des poseurs de la Voie	54
§ 1. — Régime en vigueur jusqu'en 1901	54
§ 2. — L'Arrêté de 1901	55

§ 3. — Les 52 jours de suspension de travail ..	57
§ 4. — Les conclusions paritaires de 1919	59
§ 5. — Le Décret du 14 septembre 1922	62
§ 6. — Le Décret du 16 janvier 1925	66
<i>Section II. — L'évolution du salaire des poseurs de la Voie</i>	<i>71</i>
CHAPITRE IV. — La représentation du Personnel	79
DEUXIEME PARTIE. — Les œuvres sociales du P.L.M.	88
CHAPITRE I. — La Compagnie P.L.M. et les en- fants de ses agents	91
§ 1. — Ecoles. — Ouvroirs. — Asiles	91
§ 2. — Bourses et allocations d'études	92
§ 3. — Orphelinats	100
§ 4. — Les Ateliers d'apprentis.....	109
CHAPITRE II. — La Compagnie P.L.M. — Ses agents en service et leurs familles	116
§ 1. — L'instruction professionnelle	116
§ 2. — Les secours en argent	127
A) Secours et pensions viagères	127
B) Avances sans intérêts	128
§ 3. — Solutions données au problème du loge- ment	129
A) Logements mis à la disposition des agents dans l'intérêt du service	131
B) Cités ouvrières construites par la Compa- gnie	132
C) Maisons ou cités construites par des Socié- tés spécialisées	136
D) Prêts aux agents pour faciliter l'accès à la propriété	138
§ 4. — Aides diverses en nature	143
§ 5. — L'aide aux familles nombreuses	150

CHAPITRE III. — La Compagnie P.L.M. et ses agents malades	157
§ 1. — Le service médical. — Les salaires de maladie	157
§ 2. — Les sanatoriums	162
CHAPITRE IV. — La Compagnie P.L.M. et ses an- ciens agents	167
§ 1. — La question des retraites (aperçu)	167
§ 2. — La maison des retraités	182
CHAPITRE V. — La Compagnie P.L.M. et les groupe- ments d'agents	185
La question des Coopératives	185
CONCLUSION	198
BIBLIOGRAPHIE	201

Imprimerie du Montparnasse
et de Persan-Beaumont
47, Rue de la Gaîté — Paris
